

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

**REINSTALACIÓN EN CARGOS DISTINTOS A LOS OCUPADOS ANTERIORMENTE,  
VULNERAN DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO Y DESACATO A UNA  
ORDEN EMANADA DE JUEZ COMPETENTE**

**JHÓNATAN DANIEL GUERRA GARCÍA**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2024**

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

**REINSTALACIÓN EN CARGOS DISTINTOS A LOS OCUPADOS  
ANTERIORMENTE, VULNERAN DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO Y  
DESACATO A UNA ORDEN EMANADA DE JUEZ COMPETENTE**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**JHÓNATAN DANIEL GUERRA GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**Abogado y Notario**

Guatemala, abril 2024

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Lcda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lcda.	Amalia Azucena García Ramírez
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretario:	Lic.	Eddy Amed Azurdia Acuña

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Edson Bautista
Vocal:	Lic.	Bonifacio Chicoj Raxón
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Mejía Herrera

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de mayo de 2019.**

Atentamente pase al (a) Profesional, LUDY YOVANI CHINCHILLA GIRON  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JHÓNATAN DANIEL GUERRA GARCÍA, con carné 201045926,  
 intitulado REINSTALACIÓN EN CARGOS DISTINTOS A LOS OCUPADOS ANTERIORMENTE, VULNERAN  
DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO Y DESACATO A UNA ORDEN EMANADA DE JUEZ COMPETENTE.

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

Fecha de recepción 17 / 07 / 2019. f)

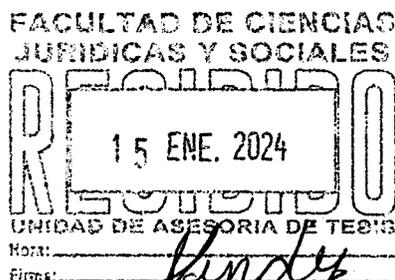
*(Handwritten signature)*  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
**Lic. L. Yovani Chinchilla Girón**  
 Abogado y Notario





**Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado: No. 8547**  
**8. avenida 15-70, zona 1, oficina No. 3 ciudad de Guatemala**  
**Teléfono No.: 22305901. Cel.: 54722160**

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



Distinguido licenciado

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 20 de mayo de 2019 por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller JHÓNATAN DANIEL GUERRA GARCÍA, titulada: "REINSTALACIÓN EN CARGOS DISTINTOS A LOS OCUPADOS ANTERIORMENTE, VULNERAN DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO Y DESACATO A UNA ORDEN EMANADA DE JUEZ COMPETENTE".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a



**Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado: No. 8547**  
**8. avenida 15-70, zona 1, oficina No. 3 ciudad de Guatemala**  
**Teléfono No.: 22305901. Cel.: 54722160**

---

cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

  
**Lic. Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**Colegiado No. 8547**

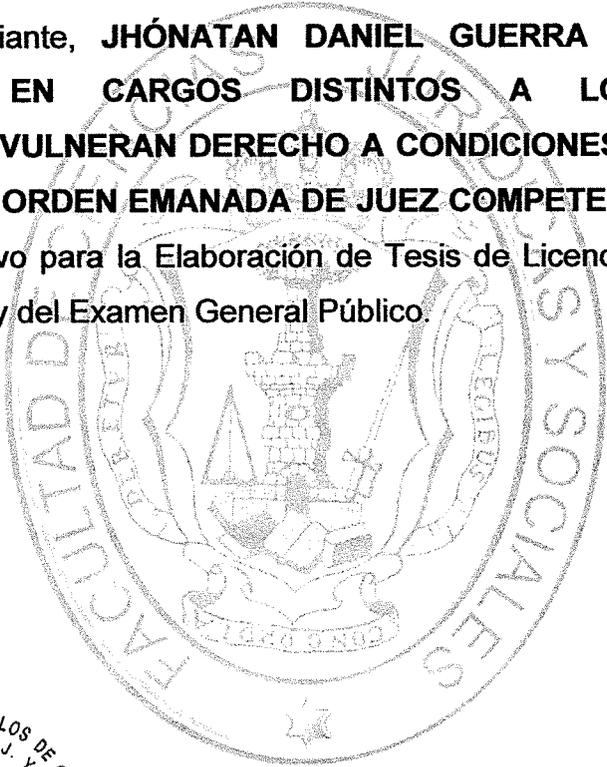
**Lic. L. Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**



D.ORD. 310-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JHÓNATAN DANIEL GUERRA GARCÍA**, titulado **REINSTALACIÓN EN CARGOS DISTINTOS A LOS OCUPADOS ANTERIORMENTE, VULNERAN DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO Y DESACATO A UNA ORDEN EMANADA DE JUEZ COMPETENTE**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR

*[Handwritten signature]*  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C. A.

*[Handwritten signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
 Universidad de San Carlos de Guatemala  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.

*[Handwritten signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.  
 SECRETARIA





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Quien me ha dado la vida, Sabiduría e inteligencia para alcanzar hasta el día de hoy las metas que me propongo, que a él sea toda la gloria y la honra.

### **A MIS PADRES:**

Aura Nélide García Chuta y Dimas Egidio Camargo Pérez quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quienes también dedico este triunfo.

### **A MIS HERMANOS:**

Josué Ronaldo Guerra García y Laura María Camargo García mis agradecimientos por sus consejos y apoyo moral.

### **A MI SOBRINA:**

Emily Valentina Guerra Piox, por ser inspiración en superarme cada día.

### **A MI FAMILIA:**

A mis tíos, Primos, cuñada; porque estuvieron al pendiente de mí y de mi superación personal.

**A MIS AMGOS:**

Ronaldo Salazar, Rocio Gordillo, Gabý,  
Serrano, Nedgli Hernández, Milca,  
Hernández, Susy Hernández, Daniel  
Figueroa, Roberto Alarcón y a los demás que  
por razón de espacio no puedo mencionar,  
Gracias por el Apoyo brindado y sus buenos  
deseos.



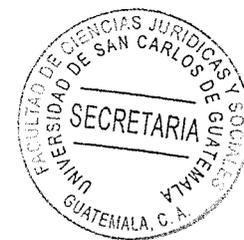
**A:**

La Tricentennial University of San Carlos  
de Guatemala por la formación profesional.  
Gracias a mi alma mater, grande ante todas.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
por quien estoy altamente agradecido, por  
abrirme sus puertas y conocimientos a lo  
largo de mi carrera profesional, formando con  
valor y capacidad para afrontar una nueva  
etapa de mi vida.

## PRESENTACIÓN

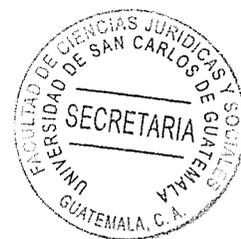


La reinstalación del trabajador es un derecho y una garantía que se pone en práctica al terminarse la relación laboral; el objetivo primordial es, determinar si en la práctica laboral se cumplen con las condiciones legales mínimas para dar por finalizada la relación entre patrono y empleado. El caso más conocido por los trabajadores es el de la mujer en estado de gestación; puesto que, la mujer embarazada no puede ser despedida para protección de su futuro descendiente. Sin embargo, existen más casos en que se manifiesta el derecho de reinstalación: la mujer en estado de gestación, como ya se indicó; los trabajadores que están formando un sindicato; la totalidad de los trabajadores mientras duren las prevenciones (emplazamiento).

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es la parte trabajadora que obtiene la reinstalación; asimismo, el objeto de estudio lo constituye la reinstalación en cargos distintos a los ocupados.

Concluyendo con el aporte científico de evidenciar la necesidad de que, los juzgados de trabajo y previsión social realicen el acompañamiento a la persona reinstalada, para determinar que se le asigne el mismo cargo e igual salario; también, a los representantes sindicales para que, protejan a los trabajadores reinstalados, sin importar su negativa de afiliación.

## HIPÓTESIS



En algunas ocasiones las entidades, tanto públicas como privadas, desacatan órdenes de juzgados competentes, cuando es frecuente que a los trabajadores reinstalados son nombrados en cargos distintos a los ostentados; algunas veces, porque ya están ocupados sus puestos y que son personal de confianza para el patrono; por lo cual, muchas veces se hacen consensos para que acepten lo que no se indica en la orden girada por juez competente; vulnerando condiciones de trabajo, establecidas en el contrato anterior.

En virtud de lo anterior, se hace necesario que, los juzgados de trabajo y previsión social realicen el acompañamiento a la persona reinstalada, dando seguimiento para determinar que se le asigne en el mismo cargo.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para esta tesis fue comprobada, en el sentido de que, cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales ante la imposibilidad reinstalar en sus cargos a los trabajadores, son nombrados en cargos distintos a los ostentados; algunas veces, porque ya están ocupados sus puestos y que son personal de confianza para el patrono; por lo cual, en algunas ocasiones se hacen consensos para que acepten lo que no se indica en la orden girada por juez competente; vulnerando condiciones de trabajo, establecidas en el contrato anterior.

Por lo que se hace necesario que, los representantes sindicales protejan a los trabajadores reinstalados, sin importar su negativa de afiliación a esa agrupación.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron aspectos científicos y jurídicos; con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, fueron de utilidad las técnicas de investigación bibliográfica y documental.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Tendencia del derecho laboral .....	4
1.2. Principios generales del derecho y reglas técnicas de interpretación .....	4
1.3. Características del derecho de trabajo .....	8
1.4. Contrato laboral .....	16
1.5. Diferencias entre el derecho individual y el derecho colectivo de trabajo.....	23
1.6. Contrato de trabajo: unión de voluntades e intereses entre dos partes.....	28
1.7. Normativa y convenios que regulan el derecho de trabajo en Guatemala ....	34

### CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral .....	35
2.1. Elementos del contrato de trabajo .....	35
2.2. Precontrato .....	37
2.3. Duración .....	37
2.4. ¿Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo? .....	37
2.5. Información que debe contener el contrato de trabajo .....	38
2.6. Principios procesales que rigen el contrato de trabajo .....	38
2.7. Audiencias laborales .....	39
2.8. jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana .....	39
2.9. Relación laboral que se deriva del contrato de trabajo.....	40
2.10. Sujetos del derecho del trabajo .....	41
2.11. Consecuencias de la falta de contrato o de su mala estructuración.....	44
2.12. Enunciados que se derivan del contrato individual de trabajo.....	45
2.13. Contenido del contrato individual de trabajo.....	45
2.14. Formas en que puede concluir un contrato de trabajo .....	46

### CAPÍTULO III



3. Reinstalación en cargos distintos a los ocupados, vulneran derecho a condiciones de trabajo y desacato a una orden emanada de juez competente .....	53
3.1. Entidades que se relacionan con el derecho del trabajo .....	53
3.2. Procedencia de la reinstalación.....	57
3.3. Derechos derivados de la reinstalación.....	64
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>71</b>

## INTRODUCCIÓN



El tema de esta tesis se escogió con el motivo de analizar actitudes de algunos patronos que, al dar cumplimiento a la reinstalación de los trabajadores, por medio de orden de juez competente, caen en desobediencia al no ubicarlos en sus cargos anteriores; algunas veces con consentimiento del trabajador al indicárseles que su puesto está ocupado y que, a cambio les dan otro.

La reinstalación es un derecho a la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia de la familia.

La mujer en estado de gestación, muchas veces son despedidas con la intención de no pagarles los períodos pre, durante y post natal que la normativa indica; además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Sin embargo, para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga autorización de juez competente y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación laboral. Este tipo de contrato es relativamente entre el patrono y el trabajador, es por ello que en el Artículo 26, del Código de trabajo, establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.



En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar que algunos patronos incumplen con la obligación de reinstalar en sus anteriores cargos, a trabajadores que hayan ganado legalmente su regreso de labores, con argumentos como que su puesto está ocupado, pero le ofrecen otro. Y, como específico: analizar las razones por las cuales algunos patronos incumplen con reinstalar a los trabajadores en sus cargos anteriores, luego de un tardío proceso de reinstalación.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente al derecho de trabajo; en el segundo, el derecho procesal laboral y; en el tercero, la reinstalación en cargos distintos a los ocupados, vulneran derecho a condiciones de trabajo y desacato a una orden emanada de juez competente. Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando que se protejan los derechos de los trabajadores que ganan su reinstalación, para que sean tratados sin discriminación y con los mismos cargos que ostentaban hasta el despido



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El trabajo es catalogado como un oficio sagrado; con el que se provee de sustento a la familia. Es obligación del Estado, brindar oportunidades laborales a sus habitantes. De acuerdo con el Artículo 101, de la Constitución Política de la República de Guatemala. “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”.<sup>1</sup>

El trabajo es el que trae progreso a los pueblos; puesto que, el producto habrá en abundancia, lo que garantiza la supervivencia de las familias. Si hay trabajo hay producción y hay salario; no solo en el campo sino en grandes empresas, en las cuales muchos de los trabajadores ignoran sus derechos y dejan, en muchas ocasiones, pasar malos tratos de parte del patrono.

“Es la rama de las ciencias jurídicas que incluye el conjunto de normas positivas y doctrinas basadas en las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores así como en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y obligaciones”.<sup>2</sup>

Como se puede notar en la anterior cita, el derecho del trabajo surge dentro de las

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 98

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 99



ciencias jurídicas, constituyéndose como una rama de la misma; regulando el trato que se da y que pueda darse en casos aislados durante la relación laboral que prevalecerá entre patrono y trabajador.

“El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes; que, asimismo, permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>3</sup>

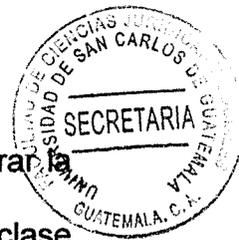
Se evidencia que, el derecho de trabajo se constituye en principios y normas; que, asimismo, permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo; que, en muchas ocasiones son logradas por los sindicatos. “Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>4</sup>

Como se puede evidenciar, derecho del trabajo el pretende mejorar la condición económico social de los trabajadores; dándole protección.

---

<sup>3</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, Pág. 8

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 176



“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>5</sup>

El derecho del trabajo surge con el propósito de brindar protección a la parte vulnerable en la relación laboral; es decir, el trabajador, que puede ser en cualquier campo. “El derecho de trabajo comprende la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>6</sup>

La parte protegida en una relación laboral puede ser de obreros, empleados, intelectuales y trabajadores independientes. “En la etapa histórica en que nace el derecho del trabajo es en la que las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho”.<sup>7</sup>

El derecho al trabajo pasa por etapas históricas y adquieren la categoría de derecho, surgiendo la protección al trabajo en su relación laboral.

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 176

<sup>6</sup> Cabanellas, **Op. Cit.** pág. 176

<sup>7</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 2



poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>8</sup> Cabe resaltar que, el Estado es garante de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción; por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **1.1. Tendencia del derecho laboral**

Es necesario indicar que, en el Considerando Cuarto, en el inciso d), se indica: “El Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.” El derecho laboral debe velar por las necesidades socioeconómicas, de las dos partes que forman parte del contrato laboral, enfocando las necesidades propias de la relación laboral que surge, derivada del contrato.

### **1.2. Principios generales del derecho y reglas técnicas de interpretación**

Es necesario interpretar lo relacionado a principios afines. “Se le denomina principios afines al derecho laboral al conjunto de reglas inmutables e ideas esenciales que forman

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.



las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico y laboral, buscando la forma de proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y en extinción del cumplimiento de sus obligaciones”.<sup>9</sup>

Estos principios son los encargados del análisis de la dignidad laboral, a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados; sin pretender perjudicar a la parte empleadora, sino tomar en cuenta la aplicación de medidas de tutela para el trabajador; es, por ello que, se debe mencionar que el Código de Trabajo busca la protección de ambas partes, surgidas por el contrato. Los principios que regulan las relaciones laborales pueden deducirse de la siguiente manera:

#### Principio protector

Este principio protege las acciones realizadas por el trabajador, en el Artículo 14 del Código de Trabajo segundo párrafo establece que “igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene el mencionado código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.” Cabe resaltar que, este principio no solo tiene como fin la protección del trabajador y empleador sino también, indica la forma de cómo desarrollar buenas acciones entre los sujetos del contrato trabajo.

---

<sup>9</sup> Grisolfía, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 48.



## Principio de igualdad

En el Artículo 14 bis del Código de Trabajo, establece que “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.” Como se evidencia en el artículo citado, este principio vela por el cumplimiento de los derechos y obligaciones de ambas partes comprometidas en el contrato; por lo que se podría decir que este principio es garante de todas aquellas acciones discriminatorias para alguna de las partes que tienen relación con el derecho laboral.

## Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Se puede indicar que, el derecho laboral vela por el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el contrato de trabajo, debido a que muchas veces el trabajador renuncia a su empleo y pierde toda la capacidad de negociación de sus prestaciones que son irrenunciables, muchas veces por ignorancia o por ser obligados; lo que coloca a este principio en uno de los más importantes.

## Principio de continuidad de la relación laboral

Este principio busca la permanencia laboral a través de contratos por tiempo indefinido;



asimismo que, se preserve la relación laboral y que cumpla con sus derechos y obligaciones, tal como se encuentra en la normativa.

#### Principio de primacía

Este principio “consiste en la prioridad otorgada a los hechos, que han sido realizados en las formas o apariencias, según lo que las partes hayan convenido.”<sup>10</sup> Como se indica, este principio está apegado a lo convenido, como la forma de convenir entre las partes y realizar sus acuerdos que fueron celebrados en el contrato.

#### Principio de buena fe

Este principio es garante de que, se debe tomar en cuenta que la persona esté actuando de buena fe para que no afecte de manera injusta a la parte contraria; tomando en cuenta que este principio se basa en el valor ético de la lealtad, en este caso ya sea como trabajador o patrono, cuando se ventila un proceso laboral.

#### Principio de equidad

Este principio garantiza que el juez tome una decisión justa al momento de resolver y La equidad toma en cuenta el sentido humano que debe tener el derecho, prevaleciendo frente a las consideraciones normales y regulares la circunstancia del caso concreto.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 181



## Principio de justicia social

Asimismo, este principio se basa fundamentalmente en la protección a la persona, reconociendo la idea realista de las condiciones que se viven dentro de la sociedad.

La doctrina indica que, “los principios generales del derecho y de las reglas técnicas de interpretación, inspiran todo el ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible, tanto para aprender la singularidad de dicha rama del Trabajo como para aplicar rectamente sus normas, pues todos ellos están orientados a un mismo fin que es la protección del trabajador, asegurando el sometimiento de las conductas externas de los ciudadanos a sus preceptos, tiene tan suprema importancia el tema de su aplicación”.<sup>11</sup>

### 1.3. Características del derecho de trabajo

Las características del derecho de trabajo son, las siguientes:

Es un derecho de carácter público

“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

---

<sup>11</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**. Pág. 216.



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 otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo"; de acuerdo con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público; por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Según el Artículo 14 del Código de Trabajo: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala...".

Con este principio es notoria la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que, tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases que se derivan del contrato.

El derecho laboral es un derecho social, al ser parte de un conglomerado, con intereses comunes; como se manifiesta en la cita siguiente.



"Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".<sup>12</sup>

Como se evidencia en la cita anterior, las normas laborales contienen principios sociales, dirigidos a conseguir el beneficio del trabajador; durante, algunas veces, la desprotección ante un patrono exigente. "El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social".<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Pág.21.

<sup>13</sup> De Buen, citado por Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.



Tal y como se indica en párrafo anterior, al derecho laboral se le considera como derecho de carácter social; puesto que, lo más importante es el bien común que debe prevalecer en la relación laboral; y lo que se pretende es la justicia social.

Es tutelar de los trabajadores

Su finalidad es equilibrar la desigualdad que se da por jerarquía, entre el trabajador y el patrono; otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferencial. Según el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

La normativa que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores es conciliatoria; tutelar para los trabajadores en todo lo relacionado a su relación laboral.

En el Código de Trabajo, Literal a, del Cuarto Considerando, se menciona este principio así: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente".

Se dice que, el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores; puesto que trata de equilibrar la desigualdad económica que tiene lugar en la relación laboral.



De acuerdo con el Artículo 14, del Código de Trabajo. "Son nulas *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 o 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" Artículo 12. "...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador...".

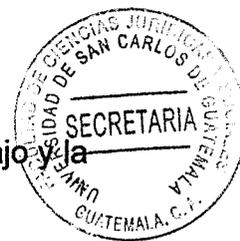
En la cita anterior se manifiesta la nulidad de todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social, otorguen a los trabajadores; de manera paternalista.

Constituye un *mínimum* de garantías sociales para el trabajador

Según la Literal b del Cuarto Considerando del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador; irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...".

El *mínimum* de garantías sociales, que se menciona como protectoras del trabajador, son irrenunciables únicamente para éste.

Asimismo, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala,



señala: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...".

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

"Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".<sup>14</sup> Según lo indicado en esta cita, los derechos que confiere el Código de Trabajo, no representan el límite en la relación de capital y trabajo.

Es un derecho dinámico

Esta actitud de dinamismo, se traduce en que no puede ser estático, y debe adecuarse a los cambios relacionados a las ramas económica, política y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Sustentándose lo indicado, con la ratificación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités *ad-hoc*.

---

<sup>14</sup> Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



Es un derecho realista y objetivo

De acuerdo con la Literal d, del Considerando Cuarto del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo es un derecho realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles".

El derecho de trabajo es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

Es un derecho democrático

Según la Literal f del Cuarto Considerando del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..."

Es necesario manifestar que, el derecho de trabajo es democrático porque entre sus



fines está obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que representan la mayoría y la parte más débil de la relación laboral, al ser económicamente vulnerable y que muchas veces su salario es para la sobrevivencia.

Es un derecho clasista

"La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede enmarcar dentro de un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento en beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones"<sup>15</sup> El derecho laboral es garantista de la clase trabajadora, al velar por sus intereses.

Es un derecho mixto

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

---

<sup>15</sup> Ibid. Págs. 22-23



Según el Artículo 15 del Código de Trabajo: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

#### **1.4. Contrato laboral**

De acuerdo con el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, 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..."

Al hacer una remembranza, se encuentra que, el contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1,441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

Según el Artículo 18 en el Decreto 330: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su



denominación, 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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Asimismo, en el Artículo 18 del Decreto 1441, se indica el hecho de que, se realice de manera accesoria en otro de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del código de trabajo.

También, el Artículo 19 del Código de Trabajo, en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Además, el Artículo 20 del Decreto 330 es modificado en forma completa pues regulaba las obligaciones que se derivan del contrato, estableciendo como vínculo infaltable, la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el Decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido de que, las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo en dichos contratos deben ser superiores. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; asimismo, establece



cuáles son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

Sin embargo, el Artículo 21 no registra ninguna modificación, indicando que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas; siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Por lo cual, el Artículo 22 queda intacto, señalando que en todo contrato de trabajo debe considerarse por incluidas las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

Asimismo, el Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el Código de Trabajo vigente. Se debe hacer notar que, en el Artículo 24 se establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no registrando ninguna modificación en el Decreto 1441.

Cabe resaltar que, en el Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual



de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

Además, el Artículo 26 no registra ninguna modificación y regula en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

También, el Artículo 27 señala la manera en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

Debe mencionarse que, el Artículo 28 regula el contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo que es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo.

Asimismo, el Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.



Debe indicarse que, el Artículo 30 del Decreto 1441 aclara todo el sentido, pues mientras en Decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono.; en el código de trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

Cabe resaltar que, el Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

De esa forma, en el Decreto 330 en el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a los menores de 14 años de edad son sus representantes legales los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además, que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Debe mencionarse que, el Artículo 33 del Decreto 330 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde reside, el patrono tiene la obligación de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria y si por razones laborales el trabajador debe trasladarse juntamente con la familia, el patrono cubrirá los gastos razonables del transporte.



También, es importante mencionar que, el Artículo 34 del Decreto 1441 continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del país, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- a) Un apoderado en la república, por parte de la empresa que contrata, para resolver cualquier conflicto que surja.
- b) La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior; e incluso, gastos de paso de frontera; incluyendo gastos de familiares que lo acompañen y que sea necesaria esta compañía.
- c) La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación.

El contrato de trabajo se debe extender en cuatro ejemplares, enviando una copia al agente diplomático del país, donde laborará, con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato. El Artículo 35, al igual que el anterior y por tener íntima relación continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para laborar en el extranjero, son:

- a) los menores de edad,
- b) los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él,
- c) si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y



d) En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

Se debe mencionar que, el Artículo 36 continúa sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Resulta importante mencionar que, el Artículo 37 finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna. Es de gran importancia mencionar algunas definiciones relacionadas con el contrato laboral; como las siguientes:

#### Impotancia del trabajo

Constituye un medio de vida; puesto que al ejercitarse sirve para llevar el sustento diario a la familia. Es la acción o prestación de servicio que realiza una persona, a cambio de recibir una remuneración, por parte de un patrono; puede brindarse de forma directa o de forma indirecta, ya que lo que se busca es que la acción realizada sea pagada.

#### Código de Trabajo

En el Código de Trabajo se recopilan mecanismos para brindar protección y tutela al trabajador, y obliga al patrono a cumplir con las obligaciones que se contemplan en éste; por lo que, se debe mencionar que, en la doctrina se señalan cuatro aspectos que comprenden el derecho laboral, siendo los siguientes:



- a) “Sociales, el empleado con su trabajo busca la forma de desarrollar su vida y poder obtener bienestar familiar.
- b) Psicosocial, el trabajo debe ser realizado en un lugar o ambiente donde sea agradable, pueda sentirse cómodo y no sea explotado.
- c) Económico, el trabajo es realizado a cambio de recibir un pago o buscar un crecimiento económico.
- d) Jurídico, el ordenamiento jurídico laboral, busca la protección de las personas que están vinculadas a un contrato laboral, siempre y cuando el trabajador sea una persona responsable”.<sup>16</sup>

Al estar estipulados en el código, se busca obtener una buena relación entre patrono y trabajador, teniendo cuidado de que las condiciones laborales sean dignas, con horarios y salarios justos; que brinde la protección que el empleado pueda requerir.

### **1.5. Diferencias entre el derecho individual y el derecho colectivo de trabajo**

Se empezará indicando que, el derecho individual de trabajo es el que regula la relación entre patrono y trabajador, en el cual solamente tienen un motivo por el cual se generó un conflicto, tomando en cuenta que muchas veces de carácter económico; asimismo, el fin del derecho colectivo de trabajo es la defensa de la relación de trabajo entre el patrono y un grupo de trabajadores, y los conflictos e intereses son colectivos.

---

<sup>16</sup> Grisolia. Julio Armando. **Manual de derecho laboral**. Pág. 23



Debe mencionarse la existencia de varios tipos de conflictos que afectan tanto al **trabajo** individual como al colectivo, entre dichos conflictos se encuentran los siguientes:

- a) Conflicto individual del trabajo
- b) Conflicto colectivo del trabajo
- c) Conflicto laboral económico
- d) Conflicto laboral sobre condiciones en prestación de servicios
- e) Conflictos laborales jurídicos

Cada uno de estos conflictos buscan ser resueltos por medio de un proceso laboral; que puede llevarse a cabo en un trámite de litigio, verificándose los intereses de las dos partes y determinando las nuevas condiciones entre patrono y trabajador.

#### Contrato individual de trabajo

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere se denominacion, 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 direccion inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”<sup>17</sup>

Debe entenderse que, el contrato es relativamente entre el patrono y el trabajador, es

---

<sup>17</sup> <https://www.google.com.mintrabajo.gob.gt>. **Contrato de trabajo**. (Consultado del 8 de agosto de 2022).



por ello que en el Artículo 26, del Código de Trabajo, se establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

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

Resulta de trascendencia indicar que, los contratos a plazo fijo y para obra determinada, tienen carácter de excepción y sólo pueden llevarse a cabo en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal, del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Cabe resaltar que, este tipo de contrato es exclusivo para aquellos casos en los cuales una persona presta a otro, sus servicios a cambio de una retribución económica; en donde a través de un contrato verbal o escrito quedan acordados los derechos y obligaciones de la persona trabajadora, este tipo de contrato puede ser por tiempo determinado o por tiempo indefinido.

“El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> <https://www.google.com.gt>. Contrato colectivo de trabajo. (Consultado el 12 de agosto de 2022).



Debe indicarse que, este tipo de contrato está regulado en el Código de Trabajo, sin embargo, no se realiza, pues básicamente debe comprobarse por escrito en donde un grupo de personas quedan contratadas en igualdad de condiciones, obligaciones y derechos, así como la protección colectiva, aunque en la practica no este tipo de contrato no se utiliza.

Mientras que, el contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos; en el cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad; a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma; tal y como se indica en el Artículo 38, del Código de Trabajo.

Asimismo, contrato de trabajo se puede decir que, es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por medio del que se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio, por cuenta y subordinación del empleador, bajo su dirección, a cambio de una retribución dineraria.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empresario, por el que se establecen los aspectos más trascendentes de la relación laboral.



#### a) Tipos de contratos de trabajo

Serán diferentes, de acuerdo con la forma de contratación, en los que se pactan las condiciones de trabajo y forma de llevarlo a cabo; así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador hacia el patrono; también se conviene la forma y condiciones de pago.

Cabe destacar que, en los contratos de trabajo se establecen las condiciones en que se trabajará y en el que, el patrono se compromete a pagar la prestación de servicios de parte del trabajador; es, también, un acuerdo entre voluntades, que se ve limitado por los preceptos legales y puede ser de forma verbal o escrita.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo, se regula: "El contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente".

Es decisivo de que, siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos, antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.



Asimismo, toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Cabe resaltar que, el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación laboral.

#### **1.6. Contrato de trabajo: unión de voluntades e intereses entre dos partes**

Para que tenga lugar el contrato, tienen que existir dos partes, que tengan intereses y voluntades a convenir; y que dé como resultado el beneficio de ambos.

“Dos personas hacen coincidir sus voluntades en un contrato de trabajo y someten sus actuaciones a la regla jurídica; tanto en el momento de negociar como a lo largo de la vida del contrato, observando las disposiciones legales sobre deberes y derechos de las partes”.<sup>19</sup>

Regirse a lo indicado en el contrato de trabajo, es buscar la justicia, la igualdad y la certeza jurídica, para ambas partes.

Asimismo, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

---

<sup>19</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Op. Cit.** Pág. 15.



se mencionan los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- f) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- g) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- h) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis

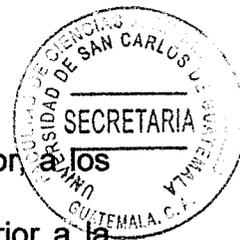


a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

- i) Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- a) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- b) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.
- c) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por



ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

- d) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el 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.

- a) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.



- a) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- b) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- c) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- d) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- a) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.



Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- b) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

- a) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones.
- b) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.



- c) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

### **1.7. Normativa y convenios que regulan el derecho de trabajo en Guatemala**

Guatemala ha ratificado convenidos que se suman a la normativa nacional, que son tutelares de los trabajadores; sin embargo, se siguen dando despidos injustificados y concluyen en gastos patronales, al ser reinstalados. Entre la normativa protectora de los trabajadores, liderados por la Carta Magna, están los siguientes:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Código de Trabajo, Decreto Número 1441.
- c) Convenios número 63, estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.
- d) Convenio número 81 inspección de trabajo en la industria y el comercio, 1947.
- e) Convenio número 129, inspección de trabajo en la agricultura, 1969.
- f) Convenio número 144, consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo, 1976.
- g) Convenio número 160 estadísticas del trabajo, 1985.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal de trabajo tiene como fin, la manera de resolver los problemas y buscar soluciones que han sido ocasionados en la relación entre el patrono y el trabajador o trabajadores.

“El conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, estos pueden ser individuales y colectivos, así como las cuestiones voluntarias, organizando, para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.<sup>20</sup> Es decir que, el fin del derecho procesal laboral se basa en la resolución de los incidentes causados por medio de un procedimiento; buscando alternativas para solucionar acciones apegadas al ordenamiento procesal laboral, que le corresponde a los juzgados o tribunales de trabajo y previsión social, encargados de llevar estos procesos.

#### 2.1. Elementos del contrato de trabajo

La prestación laboral siempre se realiza a cambio de una prestación, por lo que se pueden mencionar los siguientes elementos:

---

<sup>20</sup> López Larrave, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 41.



## Voluntad

El trabajo se lleva a cabo sin amenazas; es decir, de manera libre y voluntaria, tratando de cumplir con lo estipulado.

## Ejecución personalísima

La ejecución del trabajo al que se compromete una de las partes es de forma personal y no involucrará a terceras personas; a no ser que se convenga la colaboración de un sustituto, que puede convenirse de manera ocasional y consentido por el empleador.

## Dirección

Siempre el patrono será el que lleve la dirección del trabajo que desea y que encomienda al trabajador que se realice. La parte patronal, descentraliza la dirección, en muchas veces, a direcciones que ejercen funciones de autoridad.

## Retribución

El trabajo del empleado siempre debe ser de utilidad para el patrono, el cual ejercerá de la mejor manera y en el plazo solicitado; si así lo hiciera, será retribuido con el pago correspondiente a un eficiente trabajo.



## **2.2. Precontrato**

En el precontrato se pueden tratar obligaciones y derechos que podrán cumplirse a futuro. Es en el precontrato donde se lleva a cabo la oferta y la aceptación de las condiciones laborales para un futuro, tomando en cuenta el tiempo a coincidir para su inicio.

## **2.3. Duración**

El tiempo que dure el contrato debe constar en el mismo, ya sea indefinido o con una duración específica. Los contratos por meses, son aquellos que no necesitan de más tiempo, y que deben ser concluidos en dicho período.

## **2.4. ¿Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo?**

“Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo son las personas mayores de edad, los menores que se hallen emancipados de forma legal, los mayores de 16 años y menores de 18 años con autorización expresa de sus padres o tutores, y los extranjeros de acuerdo con la legislación aplicable”.<sup>21</sup> Tal y como se indica, son casos especiales el de los menores, que necesitan autorización previa, por parte de quien sea titular de la patria potestad, o la persona o la institución que tenga su guarda o custodia.

---

<sup>21</sup><https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Conceptos jurídicos. Contrato de trabajo.** (Consultado el 14 de agosto de 2022).



## **2.5. Información que debe contener el contrato de trabajo**

Todo contrato de trabajo debe contener:

- a) Los datos de la identidad de cada una de las partes intervinientes.
- b) La fecha de comienzo de esa relación laboral.
- c) La duración de la relación entre trabajador y empresario. El domicilio de la empresa o del empresario y el lugar del trabajo donde se deba realizar el servicio.
- d) La categoría del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.
- e) El salario que acordaron establecer.
- f) La duración de cada jornada laboral.
- g) Las vacaciones.
- h) Los plazos en que se realizará el preaviso.
- i) El convenio colectivo que se aplique.

## **2.6. Principios procesales que rigen el contrato de trabajo**

Los principios procesales que rigen el contrato de trabajo son los siguientes:

- a) Oralidad.
- b) Impulso de oficio.
- c) Inmediación.
- d) Normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.



## **2.7. Audiencias laborales**

Para que los casos lleguen a los juzgados, se deben agotar las conciliaciones en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; teniendo las siguientes fases:

Fases de las audiencias laborales

Las fases laborales, son las siguientes:

“1era. Fase: Fase de ratificación, ampliación o modificación de la demanda.

2da. Fase: Fase de contestación de la demanda.

3era. Fase: Fase de conciliación.

4ta. Fase: Fase de la diligenciación de los medios de prueba”.<sup>22</sup>

## **2.8. Jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana**

La Jurisdicción Privativa Laboral en la Región Metropolitana, comprende lo siguiente:

Departamento de Guatemala

Juzgados de Primera Instancia de trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas. (Del Primero y segundo).

---

<sup>22</sup> <http://ww2.oj.gob.gt>. **Estadística laboral**. (Consultado el 16 de agosto de 2022).



Juzgados de Primera Instancia de trabajo y Previsión Social. (Del primero al Décimo Cuarto)

Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. (Primera a Tercera)  
Tribunales de Conciliación.

Tribunales de Arbitraje

## 2.9. Relación laboral que se deriva del contrato de trabajo

“La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esta relación, la persona que aporta el trabajo es la llamada “trabajador” y la que aporta el capital *empleador* (también patronal o empresario). El trabajador es siempre una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica”.<sup>23</sup>

Para la relación laboral es de gran importancia la firma de contratos de trabajo; puesto que, en éstos, ambas partes tienen asignados derechos y obligaciones.

Al solicitar reinstalación o prestaciones de ley, el trabajador podrá acreditar su estancia laboral por el tiempo laborado, por medio del contrato y por fotocopia del gafete y documentación firmada, amparado por el contrato.

---

<sup>23</sup> <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Normativa laboral**. (Consultado el 25 de septiembre de 2022).



## Elementos en la relación laboral

Los elementos de la relación laboral más importantes, son tres, siendo los siguientes:

Subordinación

Remuneración

Prestación personal del servicio

Además, hay que recordarse que existen relaciones laborales individuales y colectivas.

Las primeras son las que un trabajador individual establece con su empleador. Mientras que las segundas son aquellas que establece el sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

### **2.10. Sujetos del derecho del trabajo**

Los sujetos del derecho del trabajo pueden ser clasificados de la manera siguiente:

De acuerdo con las relaciones individuales

Entre los que están:

El trabajador

“Es una persona humana o puede ser un grupo de ellas, ya que, hay modalidades



contractuales que se basan en un grupo de trabajadores. Este sujeto, llamado trabajador, presta su fuerza de trabajo, es decir, realiza actividad en forma de relación de dependencia, obedeciendo órdenes del empleador, a cambio recibe una contraprestación que es el dinero. No asume las pérdidas del negocio ni recibe las ganancias, únicamente su contraprestación”<sup>24</sup>

Es decir que, trabajador es la persona física que se obligue o preste servicios previstas en el contrato, dependiendo el tipo de trabajo.

El empleador

Este sujeto puede ser una persona o un grupo de personas. Es quien requiere los servicios del trabajador y quien lo dirige para obtener el trabajo como lo desea; también se le denomina también, patrono. Es en quien recae la quiebra de un negocio, pero en la mayoría de casos recibe ganancias; puesto que al no haberlas decide cerrarlo.

De acuerdo con las relaciones colectivas

De acuerdo con las relaciones colectivas, los sujetos pueden ser, de la siguiente manera:

Asociaciones gremiales de trabajadores

Las asociaciones gremiales de trabajadores, son agrupaciones de trabajadores en

---

<sup>24</sup> <https://aprenderderecho.org/sujetos-del-derecho-del-trabajo/>. **Sujetos del derecho del trabajo.** (Consultado el 27 de septiembre de 2022).



relación de dependencia agrupados por actividad o industria; u oficio, profesión o categoría; con un fin particular y privado, sin fines de lucro y de carácter permanente.

### Agrupaciones de empleadores

Las agrupaciones de empleadores se reúnen con fines económicos, laborales, etc, no se rigen por la ley laboral, pero si por normativas civiles y comerciales.

### Relaciones públicas

Entre las que destacan:

#### El Estado

El Estado se convierte en empleador, cuando se trata de instituciones creadas en cumplimiento a descentralizar sus acciones para brindar el bien común a sus habitantes, que se le encomienda en la Constitución Política de la República; es el garante del bien común, y, en algunas ocasiones evitando que se vulneren los derechos esenciales de los habitantes; aunque en algunas ocasiones se ha dicho que es el mismo Estado el que cae en este tipo de violación. Desde este punto de vista vemos al Estado como sujeto de derecho del trabajo, cuando, también ratifica convenios laborales que benefician a las partes del contrato de trabajo.



Las funciones básicas del Estado son las siguientes:

#### Intervencionismo legislativo o normativo

El Estado, por medio del poder Legislativo y en casos del ejecutivo dicta y regula normas poniendo límites en la relaciones individuales como colectivas.

#### Intervencionismo judicial

El Estado, a través del poder Judicial, resuelve controversias, y pone límites, controla en beneficio de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador.

#### Intervencionismo administrativo

El Estado tiene una función de inspección y vigilancia por medio de sus inspectores, esto se llama la “policía del trabajo”, que se encarga de controlar que los establecimientos cumplan con las normativas tanto del ámbito individual, como colectivas (convenios colectivos de trabajo).

### **2.11. Consecuencias de la falta de contrato o de su mala estructuración**

“Una de las situaciones más comunes en Guatemala con respecto a los empleadores y sus trabajadores es la falta de contrato de trabajo entre ambos; o bien, un contrato mal



estructurado y el desconocimiento de los beneficios y responsabilidades que **deben** cumplir<sup>25</sup>.

Es necesario que se celebre un contrato de trabajo para que se obtenga la certeza jurídica, en el sentido de que se podrá consultar derechos y obligaciones convenidos, así como salarios. Decisiones que no se pueden echar atrás luego de la firma.

## **2.12. Enunciados que se derivan del contrato individual de trabajo**

- a) Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.
- b) Que exista dependencia continuada hacia el patrono.
- c) Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono.
- d) Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

## **2.13. Contenido del contrato individual de trabajo**

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar especificando las características y las condiciones del trabajo.

---

<sup>25</sup> <https://tipos-de-contratos-de-trabajo-en-guatemala>. **Tipos de contratos de trabajo en Guatemala.** (Consultado el 28 de septiembre de 2022).



- d) El lugar donde debe prestarse el servicio
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador
- f) La duración del contrato
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador y la forma, periodo y lugar de pago.

#### **2.14. Formas en que puede concluir un contrato de trabajo**

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deciden ponerle fin a ésta, lo que podrá ser por las siguientes causas:

- a) Por voluntad de una de las partes
- b) Por mutuo consentimiento
- c) Por causa imputable a una de las partes
- d) Por disposición de la ley”.<sup>26</sup>

Se debe tomar en cuenta que, el contrato puede rescindirse en cualquier momento por alguna o ambas partes; considerando que, el patrono queda sujeto a una sanción, que corresponde al pago de la indemnización por tiempo de servicio, en el caso en que no haya mediado una causal justificada.

Asimismo, el empleador tiene el derecho de despedir a su trabajador:

---

<sup>26</sup> <https://peerslegal.com/contratos-individual/>. Contratos individuales. (Consultado el 29 de septiembre).



- a) Sin responsabilidad, cuando medie alguna causa justa (despido justificado);
- b) Con responsabilidad por despido, sin invocación de causa justa y que concluye por decisión del patrono.

### Proceso ordinario laboral

“Proceso ordinario laboral es un juicio conjunto de gran complejidad de cuantiosos actos procesales, singularmente aquellas aseguradoras del principio de igualdad, ya que éste garantiza idénticas oportunidades de defensa, además que es justamente en el juicio donde aparecen subrayados con energía suma los principios de concentración, oralidad, celeridad e inmediación, característicos del proceso de trabajo, además indica que el carácter ordinario o especial deriva de los fundamentos jurídico procesales.”<sup>27</sup>

Se debe mencionar que, el proceso ordinario laboral tiene las siguientes características:

- a) Este inicia de forma derivada de las actuaciones que se producen dentro de las audiencias que se celebraran en juicio, es decir, que una de las principales características es la totalidad de actos procesales que se llevan a cabo en el juicio, así como también preparar sus alegatos.
- b) Otra característica dentro de este proceso es presentar las actuaciones de las partes procesales, en donde el juez tratará primero de resolver el proceso a través de una conciliación entre las partes, pero dependerá de los actos que estén resolviendo si

---

<sup>27</sup> Alonso Olea, Manuel y otros, **Proceso ordinario laboral**. Pág. 191.



las personas están de acuerdo a conciliar o no, respectivamente se notifican a las partes y se les muestran las resoluciones que se dicten.

- c) El juicio ordinario laboral se realiza en forma oral, es por ello que las partes deben comparecer a las audiencias presentando sus medios de prueba que servirán para poder diligenciarse dentro de la misma audiencia.
- d) Durante el juicio ordinario laboral, se aplica el principio de impulso procesal, en donde el juzgador indica los plazos a su discreción, en los que se llevarán a cabo las actuaciones, así como la interposición de excepciones y el tiempo establecido para contestar la demanda.
- e) Cabe destacar que los recursos interpuestos se ven limitados, ya que solo se pueden interponer los recursos de revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación.
- f) La protección en un juicio laboral es principalmente en apoyo al trabajador o empleado.
- g) El principio del impulso procesal utilizado a responsabilidad del juez.

#### Recursos que pueden interponerse en el juicio ordinario laboral

En el juicio ordinario laboral, no pueden interponerse cualquier recurso; serán únicamente los regulados en el Artículo 365 del Código de Trabajo. En contra de las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria; que deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.



Asimismo, se podrá interponer el recurso de nulidad en contra de los actos procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos.



- a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.
- b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

Los recursos contemplados en el Artículo anteriormente mencionado, coadyuban a que en el juicio ordinario laboral, se puedan resolver los conflictos laborales, y cualquiera de las partes del proceso penal, pueden plantearlos para que se revoquen, anulen aclaren o amplien las resoluciones judiciales o bien al dictar sentencia pueden plantear recursos de ampliación o aclaración y de apelacion sino se esta de acuerdo con la resolución emitida por el juez.

#### Partes procesales en juicios laborales

Cabe destacar que, las personas que forman parte del proceso laboral, son las que tienen interés en que se les retribuya económicamente, o que en todo caso se le sean pagadas las prestaciones que, en algún momento del contrato, el patrono incumplió; así como también, verificar la intervención que tiene cada uno de los sujetos procesales.



Es necesario indicar que, las partes que intervienen en el proceso, puede ser en nombre propio o en representación de un trabajador, “por esta razón se establece quienes son parte del proceso en el juicio ordinario laboral, siendo estos:

- a) Parte actora, es a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio.
- b) Parte demandada, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor.
- c) La Inspección General de Trabajo.<sup>28</sup> Indica en el Artículo 280 del Código de Trabajo, deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### Comparecencia de las partes procesales

Se debe indicar que, en caso de necesidad, cualquier persona puede dejar encargada a otra, a través de un mandato o brindarle una representación legal, para un caso en

---

<sup>28</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 63.

específico, o indicar las acciones para las cuales le faculta para que puede realizar su representación legal



Asimismo, en un juicio laboral o proceso laboral, debe tomarse en cuenta que éste inicia con la demanda, contra de los patronos, pues son quienes muchas veces incumplen en el pago de las prestaciones laborales, la demanda puede ser de forma oral o escrita.

## CAPÍTULO III



### **3. Reinstalación en cargos distintos a los ocupados, vulneran derecho a condiciones de trabajo y desacato a una orden emanada de juez competente**

Cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales ante la imposibilidad de reinstalar en sus cargos a los trabajadores, son nombrados en puestos distintos a los ostentados; algunas veces, por que ya están ocupados y que son personal de confianza para el patrono; por lo cual, en algunas ocasiones se hacen consensos para que acepten lo que no se indica en la orden girada por juez competente; vulnerando condiciones de trabajo, establecidas en el contrato anterior.

#### **3.1. Entidades que se relacionan con el derecho del trabajo**

Las entidades que se relacionan con el derecho del trabajo son las siguientes:

##### **a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Asimismo, en el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo tiene como funciones, velar por el desarrollo y aplicación de las disposiciones legales, así como de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social.



También, en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, establece que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, que para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los



trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rige no únicamente con normativa nacional sino también con leyes y convenios internacionales, los cuales deben prevalecer para el ejercicio de sus funciones, a su cargo; entre ellos, verificar todos los asuntos relacionados con el trabajo e incluso de carácter internacional, y hacer cumplir el ordenamiento jurídico laboral, así como la previsión social.

#### Función de la Inspección General de Trabajo

Se puede indicar que, entre las funciones que tiene la Inspección General de Trabajo es, asegurar la aplicabilidad de todo el ordenamiento jurídico relacionado con la protección a hacia la parte trabajadora, uno de sus objetivos es hacer ver a las partes, en este caso patrono y trabajadores, actúen conforme a la ley así como que se vele por el estricto cumplimiento de los convenios colectivos del trabajo, de esta manera se conocen las principales funciones y obligaciones que debe cumplir esta institución.

Además, en el en el Artículo 15 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003, se indica que, son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:



- a) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- c) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- d) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- e) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- f) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- g) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Según este acuerdo, estas son las atribuciones a cargo de la Inspección General del Trabajo, pues esta institución se asegurará de que se cumpla con las leyes y convenios que protegen a los trabajadores.

- b) Organización Internacional de Trabajo -O.I.T.

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de los asuntos



relativos al trabajo y las relaciones laborales, así como fomentando las oportunidades laborales, y su principal objetivo es defender los derechos laborales. Es de gran importancia.

“La Organización Internacional de Trabajo, conlleva preceptos laborales, en las que mediante un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio”.<sup>29</sup>

El objetivo de esta organización es la defensa de los derechos del trabajador, en donde brinda protección y busca una representación con los gobiernos porque sus funciones son fortalecer la dignificación del empleo y otorgar garantías de los derechos laborales.

### **3.2. Procedencia de la reinstalación**

“La reinstalación también es denominada reincorporación y se define como el reingreso del trabajador al empleo, luego de haber desempeñado una función sindical que, legalmente, lo facultaba para no presentar el trabajo por tal causa. La negativa a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones de trabajo. Tales trabajadores, que desempeñan esa función, gozan de estabilidad en el empleo por todo el tiempo que dure el mandato y un año más, contado a partir de la cesación de funciones, salvo justa

---

<sup>29</sup> Andrade, Michel, ¿Estamos cumpliendo con las normas internacionales del trabajo en Guatemala?, Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización. Pág. 9.



causa de despido”.<sup>30</sup> Cuando se ha despedido a un trabajador de manera injusta, es cuando procede la reinstalación, como muestra de una segunda oportunidad para el trabajador.

“También se puede decir que la reinstalación se define como el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo.”<sup>31</sup>

La reinstalación es como un mecanismo legal con el que un trabajador puede defenderse de los abusos de algunos patronos.

“La reinstalación se puede definir como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo.”<sup>32</sup>

En Guatemala, los trámites de reinstalación son tardados, y los trabajadores no trabajan en otras entidades esperando ser llamados. La reinstalación es un derecho a la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia de la familia.

---

<sup>30</sup> Giorlandini, Eduardo & Capón, Rodolfo. **Diccionario de derecho social**. Pág. 302.

<sup>31</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. **La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado**. Pág. 37

<sup>32</sup> Marin, Orlando. **El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo**. Pág. 55.



La mujer en estado de gestación, muchas veces son despedidas con la intención de no pagarles los períodos pre, durante y post natal que la normativa indica; además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Sin embargo, para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga autorización de juez competente y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario.

a) La prescripción para demandar la reinstalación

Se debe indicar que, la prescripción es un medio para librarse de una obligación impuesta por la ley laboral o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que establece el mismo cuerpo legal, medio por el cual, lo que es la pérdida de una obligación para algunos, se convierte también en pérdida de derechos para otros, esta es la prescripción de obligaciones y derechos provenientes de la normativa laboral.

Tanto los patronos como los trabajadores gozan de este tipo de instituciones jurídicas, y es el caso de los patronos en el que más se utiliza, ya que la mayoría de responsabilidades jurídicas, son cargadas hacia ellos; mientras que el trabajador, es



quien solicita o demanda a las autoridades judiciales que se cumpla y se declare el derecho a ser reinstalados, en el puesto de trabajo que fue desempeñado antes de ser despedidos, sin perjuicio de los mismos.

Asimismo, se encuentra la prescripción de obligaciones y derechos proveniente de la voluntad de las partes, plasmada en contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, desde que termina dicho contrato, según lo establecido en el artículo doscientos sesenta y tres del código de trabajo, también conocida como prescripción taxativa.

Sin embargo se debe indicar que, la prescripción para demandar la reinstalación no está normada en el derecho laboral guatemalteco, debe entenderse que el plazo que se aplica para poder demandar, es el de orden genérico, ya que a falta de ordenamiento específico se utiliza analógicamente lo establecido en el Artículo doscientos sesenta y cuatro del código de trabajo, que indica que todos los derechos provenientes de las leyes laborales prescriben en un término de dos años, dicho plazo inicia su recorrido desde el momento que se ha dado la terminación de la relación laboral de forma injustificada.

“Como consecuencia de todo lo anterior y por tratarse de dos derechos totalmente distintos, el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, que a la vez goce del derecho de inamovilidad y por consiguiente de demandar la reinstalación por contemplarse en cualquiera de los casos que establece la legislación laboral, debe



demandar paralela e independientemente a la reinstalación, el despido injustificado y el pago de la indemnización dentro del periodo que la ley establece con el fin de que no prescriba el derecho a demandar el despido injusto.”<sup>33</sup>

Es necesario señalar que, la solicitud de reinstalación no interrumpe el plazo de prescripción para solicitar el pago de indemnización y despido injustificado, si no se interpusiere la demanda para el reclamo de dichos derechos dentro del plazo de treinta días, este mismo prescribe y exime de toda responsabilidad al patrono, así que son derechos que se deben reclamar de forma paralela, para el efecto deben ser tramitados en cuerda separada, uno por la vía ordinaria y el otro por la vía incidental.

#### b) Momento oportuno para solicitar la reinstalación

El momento procesal oportuno para solicitar el derecho a la reinstalación de un trabajador, está contenido en el Artículo 264 del Código de Trabajo, en el cual se menciona que se aplica de forma genérica a varios derechos del trabajador, aunque se puede ventilar en procesos totalmente diferentes y paralelos; cabe recordar que dentro del juicio ordinario laboral se solicita por lo general el derecho a recibir el pago de prestaciones e indemnización y la declaración del despido injustificado, en este caso puede solicitarse el derecho del que goza la mujer embarazada de inamovilidad y consecuentemente a la reinstalación en forma individual.

Asimismo, los miembros de un sindicato de trabajadores gozan del derecho de

---

<sup>33</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 507.



inamovilidad desde el momento en que se inicia la formación de este, situación que se indica en el Artículo doscientos nueve, que establece lo siguiente: “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por 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 gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

En lo que respecta a los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato que han sido despedidos injustificadamente, el derecho de inamovilidad se extiende hasta 12 meses después de haber cesado dicho cargo; de acuerdo con el Artículo 223 inciso d, el cual establece: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante el tribunal de trabajo competente, el beneficio que se establece en este inciso, corresponde igualmente a todos los miembros el comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener el derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.”



### c) Casos en que se puede solicitar la reinstalación

Se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, sin embargo, el Código de Trabajo no lo regula de forma individual y la mayoría de demandas laborales buscan únicamente el pago de las prestaciones laborales, ante esta situación cabe señalar que la declaración del juez a otorgar dicha reinstalación, no es del todo viable, ya que la misma presupone una grave intromisión en la administración de las empresas privadas, a diferencia de las instituciones públicas, y todo esto se debe a que el trabajador que no goza del derecho de inamovilidad, acepta la terminación de una relación laboral ya dañada, y no se expone a la pérdida de las prestaciones que le corresponden.

De acuerdo con la normativa nacional, se encuentran tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad, conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son:

- a) La mujer trabajadora que, encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador;
- b) Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente;



- c) Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

### **3.3. Derechos derivados de la reinstalación**

Al obtener la reinstalación, luego de un largo tiempo de espera, y que ya no quepa recurso alguno.

#### **a) Salarios dejados de percibir**

También llamados vencidos o caídos, son las cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización, para compensar el salario que dejaron de percibir, cuando se han despedido a los trabajadores injustamente y esta situación se ha podido comprobar. Uno de los casos más comunes en los que se pagan esos salarios, es cuando el trabajador es despedido injustificadamente, ya sea directa o indirectamente, se remunera al trabajador para que pueda subsistir desde el despido, hasta que sea reinstalado o encuentre un nuevo empleo.

Cabe señalar que, "los llamados salarios caídos o vencidos, realmente no son salarios, consisten en un mecanismo jurídico para que de alguna forma se pueda resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración que debió obtener en el lapso



que va del despido al cumplimiento de la resolución que declara con lugar el pago.”<sup>34</sup>

Se puede indicar que los salarios caídos no retribuyen el trabajo, sino que compensan el daño sufrido, que ha derivado de la imposibilidad de trabajar, durante todo el tiempo en que el trabajador se encuentra despedido injustificadamente, producto del principio tutelar que el derecho de trabajo concede a los trabajadores, el derecho a percibir los salarios caídos correspondientes, se debe reclamar en juicio ordinario de despido injustificado y pago de indemnización, ante las autoridades de Trabajo y Previsión Social previo a agotarse la vía administrativa, y si este no fuera el caso debe proceder por la vía ordinaria, en contra del patrono responsable de la terminación de la relación laboral.

b) Derecho a ser reinstalado en el mismo cargo y con el mismo salario

Cuando los trabajadores demandan la reinstalación o la indemnización en el caso de despido injustificado, saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron haber recibido si el trabajo se hubiera desarrollado de manera normal, la que tiene cualquier persona y es una facultad que le corresponde para provocar la intervención del Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, para que se pronuncie sobre una situación controvertida y se llegue finalmente a tutelar determinada pretensión jurídica materia.

La permanencia en el empleo, contribuye a la dignidad de la persona, arantiza la permanencia de un trabajador en el empleo por medio de la institución de la reinstalación,

---

<sup>34</sup> Op. Cit. Pág. 2



se sentirá protegido; mientras cumpla a cabalidad y legalmente sus deberes que el trabajo le impone, no será removido de su cargo y por lo tanto podrá cubrir las necesidades básicas de su familia, lo que le dará más tranquilidad al sentirse respetado y protegido. Además de lo anterior, logrará una concepción distinta de trabajo como el medio honrado, digno y justo de lograr sus subsistencias y no una mercancía que vende al patrono en un precio no justo; la seguridad del trabajador de que no será despedido por el patrono de manera arbitraria e injusta

Si se tratara del sector privado

La reinstalación del trabajador cuando se trata de la terminación de la relación laboral en un contrato individual de trabajo, no suele ser solicitada por el trabajador despedido injustamente, ya que, la orden de reinstalación, supone arriesgarlo a menoscabos de la dignidad en el puesto de trabajo que ha desempeñado.

Si se tratara del sector privado

En cuanto a el sector público la mayoría de los trabajadores están cubiertos por un sindicato que vela por los intereses de manera colectiva. Y como regla general el trabajador elige que le sea pagada la indemnización por tiempo servido más los salarios que ha dejado de percibir.

Algunas veces, por que ya están ocupados y que son personal de confianza para el

patrono; por lo cual, en algunas ocasiones se hacen consensos para que acepten lo que no se indica en la orden girada por juez competente; vulnerando condiciones de trabajo establecidas en el contrato anterior.







## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La relación entre patrono y empleado puede llegar a tener altibajos, en los cuales resulta perjudicado el trabajador; muchas veces de manera injusta y, en algunas ocasiones despedido aún cuando la entidad se encuentra emplazada; por lo cual, procede la reinstalación; más aún, cuando se trate de mujeres embarazadas; pues es un derecho que les asiste. Este proceso puede tardar años, en los cuales el trabajador no puede darse el lujo de no trabajar.

Cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales ante la imposibilidad de reinstalar en sus cargos a los trabajadores, son nombrados en puestos distintos a los ostentados; algunas veces, por que ya están ocupados y que son personal de confianza para el patrono; por lo cual, en algunas ocasiones se hacen consensos para que acepten lo que no se indica en la orden girada por juez competente; vulnerando condiciones de trabajo, establecidas en el contrato anterior.

Por lo recién mencionado, se hace necesario que, los juzgados de trabajo y previsión social realicen el acompañamiento a la persona reinstalada, para determinar que se le coloque en el mismo cargo e igual salario; asimismo, con las condiciones laborales con las cuales contaba antes de ser despedido; debiendo realizar reuniones con los patronos, para concientizarlos respecto a la manera en que deben actuar ante una orden girada por juez competente; para no privarles a los reinstalados, de derechos adquiridos; ni a



ser discriminados por situación de regreso; también, a los representantes sindicales para que, protejan a los trabajadores reinstalados, sin importar su negativa de afiliación.

La legislación laboral no contempla una forma contundente de obligar al patrono a la reinstalación del trabajador, o sea, no acata las sentencias. El incumplimiento por parte de los patronos de las sentencias judiciales de reinstalación es cada vez más frecuente debido a que no cuenta con penas tanto de multa como de prisión que sean contundentes y que hagan de la reinstalación una institución eficaz.

## BIBLIOGRAFÍA



ALONSO OLEA, Manuel y otros, **Proceso ordinario laboral.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

ANDRADE, Michel, **¿Estamos cumpliendo con las normas internacionales del trabajo en Guatemala? Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental,** Ed. Heliasta SRL, Argentina, 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina:

CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tesis de grado. (s.f.).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo,** 3a. Ed., Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo,** México D.F., 7a. edición. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

GIORLANDINI, Eduardo & Capón, Rodolfo. **Diccionario de derecho social**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

GRISOLIA, Julio Armando. **Manual de derecho laboral**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

HERNÁNDEZ ESCOBAR, Fredy Roberto. **La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

<https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Conceptos jurídicos. contrato de trabajo**. (Consultado el 14 de agosto de 2022).

<https://www.google.com.mintrabajo.gob.gt>. **Contrato de trabajo**. (Consultado del 8 de agosto de 2022).

<https://www.google.com.gt>. **Contrato colectivo de trabajo**. (Consultado el 12 de agosto de 2022).

<http://ww2.oj.gob.gt>. **Estadística laboral**. (Consultado el 16 de agosto de 2022).

<https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Normativa laboral**. (Consultado el 25 de septiembre de 2022).

<https://aprenderderecho.org/sujetos-del-derecho-del-trabajo/>. **Sujetos del derecho del trabajo**. (Consultado el 27 de septiembre de 2022).



<https://tipos-de-contratos-de-trabajo-en-guatemala>. **Tipos de contratos de trabajo en Guatemala.** (Consultado el 28 de septiembre de 2022).

<https://peerslegal.com/contratos-individual/>. **Contratos individuales.** (Consultado el 29 de septiembre).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires Argentina, Ed. Depalma, (s.e.), 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MARIN, Orlando. **El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo.** s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22a. Ed. Ediciones Tecnos. Madrid, España, 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., (s.e.), 2008.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.),

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

RODAS, Romero. **Protección frente al acoso en el trabajo.** Madrid, España. Ed. Bomarzo, (s.e.), 2004.



RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Derechos fundamentales y relaciones laborales.**  
Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, (s.e.), 2004.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo.**  
Imprenta: Guatemala, (s.e), 2004.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República vigente a partir del 5 de  
mayo de 1,961

**Convenio 95.** Sobre consulta a minorías. de la Organización Internacional del Trabajo,  
OIT. 1948.

**Convenio 154.** Negociación Colectiva. de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.