

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



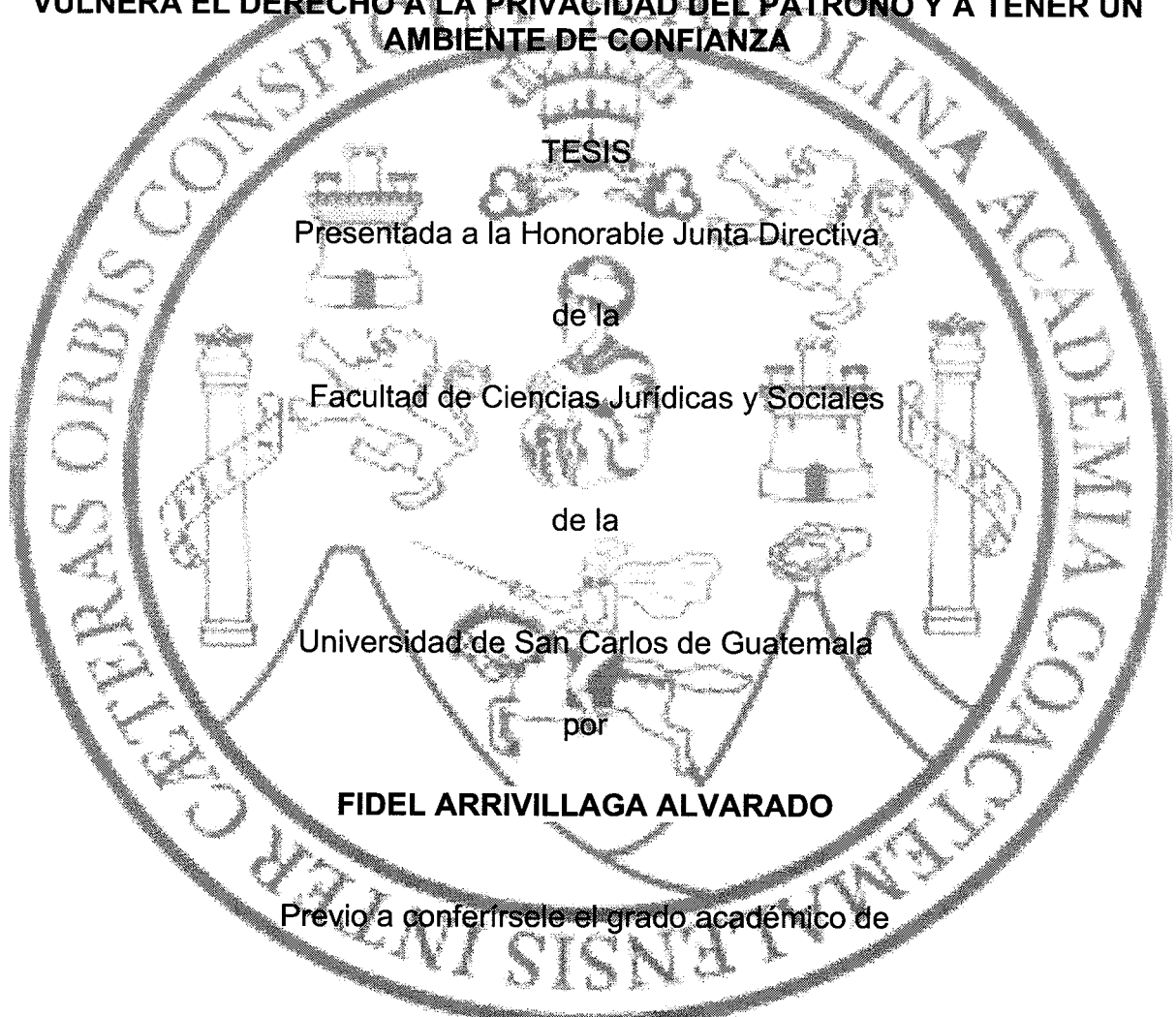
**RESOLUCIÓN DE ORDEN DE REINSTALACIÓN DE PERSONAS QUE HAN  
OCUPADO PUESTOS CLAVES; POR PARTE DE UN ÓRGANO COMPETENTE;  
VULNERA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL PATRONO Y A TENER UN  
AMBIENTE DE CONFIANZA**

**FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO**

**GUATEMALA, MAYO DE 2023**

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

**RESOLUCIÓN DE ORDEN DE REINSTALACIÓN DE PERSONAS QUE HAN  
OCUPADO PUESTOS CLAVES; POR PARTE DE UN ÓRGANO COMPETENTE;  
VULNERA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL PATRONO Y A TENER UN  
AMBIENTE DE CONFIANZA**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de:

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2023

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

<b>DECANO:</b>	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	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>	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Licda.	Lina María Fuentes Sequen
Vocal:	Lic.	Manuel Benigno de León Gil
Secretario:	Lic.	Carlos Alejandro Osoy Castellanos

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor Osberto Orozco Orozco
Vocal:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez
Secretario:	Lic.	José Cermeño

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



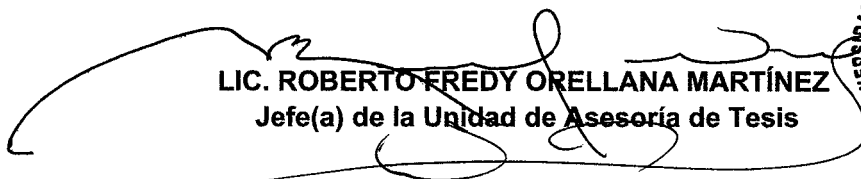
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 21 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO, con carné 201312006,  
 intitulado RESOLUCIÓN DE ORDEN DE REINSTALACIÓN DE PERSONAS QUE HAN OCUPADO PUESTOS  
 CLAVES; POR PARTE DE UN ÓRGANO COMPETENTE; VULNERA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL  
 PATRONO Y A TENER UN AMBIENTE DE CONFIANZA.

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.

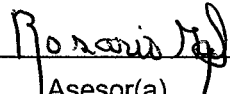
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 22 / 05 / 2020. f)

  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Lic. ROSARIO GIL PEREZ**  
 Abogado y Notario



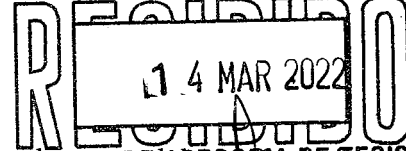
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**



Guatemala 14 de marzo del año 2022

**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES**



*Distinguido Doctor Herrera Recinos:*

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veintiuno de febrero del presente, asesoré la tesis del alumno FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO, con carné estudiantil 201312006 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: "RESOLUCIÓN DE ORDEN DE REINSTALACIÓN DE PERSONAS QUE HAN OCUPADO PUESTOS CLAVES; POR PARTE DE UN ÓRGANO COMPETENTE; VULNERA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL PATRONO Y A TENER UN AMBIENTE DE CONFIANZA"; le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de los problemas que genera la reinstalación de personas que han ocupado puestos claves; vulnera el derecho a la privacidad del patrono y a tener un ambiente de confianza.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, indicó que la resolución de orden de reinstalación de personas; el método deductivo señaló que han ocupado puestos claves; y el analítico, indicó que vulnera el derecho a la privacidad del patrono y a tener un ambiente de confianza.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

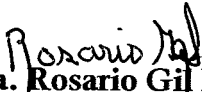
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**

---

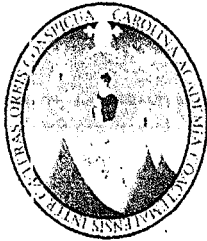


La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente,

  
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Asesora de Tesis**  
**Col. 3058**

**Lic. ROSARIO GIL PEREZ**  
*Abogado y Notario*



Guatemala, 27 de octubre de 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala




Estimado Doctor Herrera:

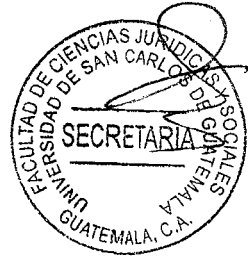
Respetuosamente informo que procedí a revisar la tesis del bachiller FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO, la cual se titula **“PROBLEMAS QUE ENFRENTA EL PATRONO, DERIVADOS DE REINSTALACIONES POR DEMANDAS INTERPUESTAS DURANTE ADMINISTRACIONES ANTERIORES”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

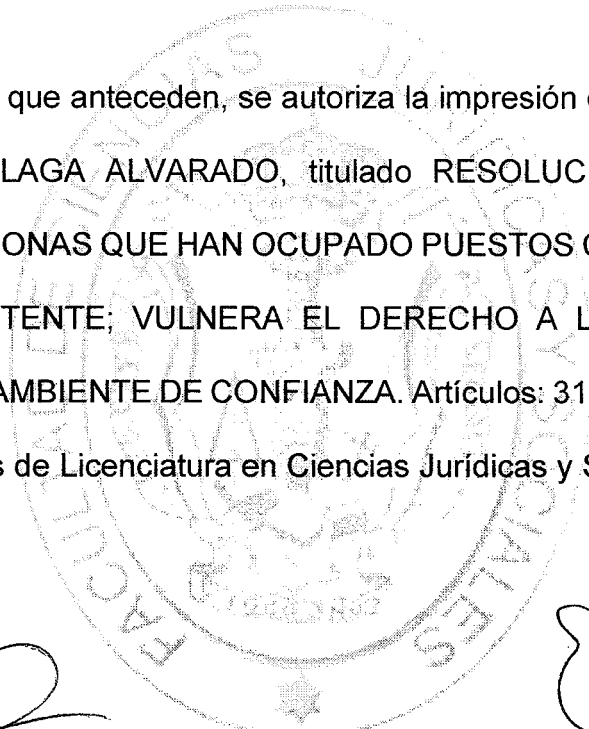
  
Licenciada  
Alexa Marisela Gálvez Samayoa  
Abogada y Notaria  
Lcda. Alexa Marisela Gálvez Samayoa  
Docente Consejero de Comisión de Estilo

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

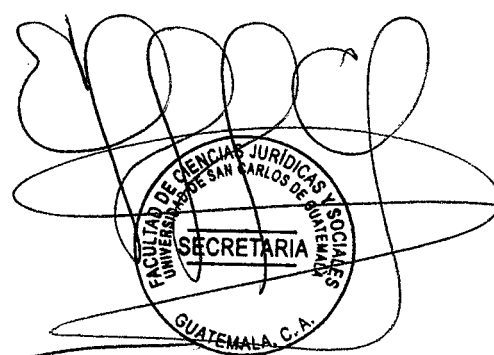
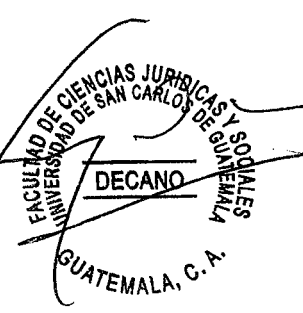


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FIDEL ARRIVILLAGA ALVARADO, titulado RESOLUCIÓN DE ORDEN DE REINSTALACIÓN DE PERSONAS QUE HAN OCUPADO PUESTOS CLAVES; POR PARTE DE UN ÓRGANO COMPETENTE; VULNERA EL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL PATRONO Y A TENER UN AMBIENTE DE CONFIANZA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO







## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad.
- A MIS PADRES:** Toribio Arrivillaga y Estebana Alvarado (+), quienes desde el cielo intercedieron por mi y no me dejaron recaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien también dedico este triunfo.
- A MI ESPOSA:** Lilian Raquel Ruano Medina, por su sacrificio, esfuerzo y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre me ha brindado su comprensión, cariño y amor, a quien dedico este triunfo.
- A MIS HIJOS:** Ruliver Fidel, Edy Rodolf y Walkiria Mishel, por ser la fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más.
- A MIS HERMANOS:** Ernesto y Enrique (+), Rodolfo, Rafael, Carmelina, Octavia y Jesús, quienes me han apoyado en todo momento.
- A:** Todos mis familiares, a mis nietos, tíos, tías, primos y primas; por su apoyo incondicional.
- A MIS AMIGOS:** En general; por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propio estilo.
- A:** Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por brindarme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



## PRESENTACIÓN

Es común que, los patronos se nieguen a negociar mejores condiciones de trabajo; y, si es el caso, de que haya sindicato, éste deberá presentar una demanda colectiva ante un juez, y en dicha demanda deberá ir el pliego de las peticiones que le solicita al patrono; surgiendo así, el emplazamiento; es decir, el periodo en el cual el patrono tiene prohibición para despedir trabajadores y tomar represalias contra ellos. Si a pesar de lo anterior, un trabajador es despedido durante el periodo de emplazamiento, sin que haya habido un incidente de despido juicio previo al despido, entonces el trabajador tiene derecho a ser reinstalado, reintegrándole salarios caídos y demás prestaciones.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a noviembre de 2021, en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio fue, las resoluciones tardadas de demandas de reinstalación; y, el objeto de estudio, la vulneración del derecho de un nuevo patrono, a un ambiente de confianza, vulnerado por resoluciones de reinstalación, cuya demanda data de una anterior administración.

Concluyendo con el aporte científico, de que se deben acelerar los trámites de reinstalación para no vulnerar el derecho al nuevo patrono, a contar con personal de su confianza y a un ambiente de lealtad. Por lo cual, se hace necesario que, los juzgados laborales trabajen de forma rápida y que, luego de confirmada la reinstalación en segunda instancia, se rechace *in limine* el amparo, interpuesto únicamente como instancia revisora.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue que, derivado de que las demandas de reinstalación tardan años en ser resueltas, y los trabajadores regresan durante otras administraciones; se vulnera el derecho al nuevo patrono, a contar con personal de su confianza y a un ambiente de lealtad. Asimismo, se afecta el presupuesto del nuevo patrono, por un problema de despido injustificado que no le compete. Por lo cual, se hace necesario que, los juzgados laborales trabajen de forma rápida y que, luego de confirmada la reinstalación en segunda instancia, los juzgados convertidos en tribunales de amparo, rechacen *in limine* el amparo, interpuesto únicamente como instancia revisora; que termina atrasando el proceso.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada para esta investigación fue debidamente comprobada, en el sentido que, se evidenció el problema que trae a los nuevos patronos estatales, el hecho de que problemas anteriores a su gestión, le perjudiquen en presupuesto y en la incorporación de personal que no es parte del equipo de trabajo; que muchas veces ha sido despedido por comportamientos conflictivos y desleales, sin menospreciar su derecho al regreso; en virtud de lo anterior, se determinó que, los procesos de reinstalación no deben tardarse tanto tiempo y si llegan al amparo, que sea rechazado de manera *in limine*, para no ocasionar más atraso y que no se vuelva este derecho constitucional en otra instancia convertida en revisora de resoluciones fundamentadas. Asimismo, que la sanción se individualice y no se le sancione únicamente a la entidad.

Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis mencionada fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo; así como las técnicas bibliográficas, documentales y de observación.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Características esenciales.....	3
1.1.1. Disponibilidad.....	4
1.1.2. Accesibilidad.....	4
1.1.3. Aceptabilidad y calidad.....	4
1.2. Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.....	5
1.3. Libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva.....	6
1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	8
1.5. Derechos esenciales laborales.....	11
1.6. Libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva.....	12
1.7. Sindicalismo en Guatemala.....	12
1.7.1. Solidarismo en Guatemala.....	13
1.7.2. Sindicalismo versus solidarismo.....	15

### CAPÍTULO II

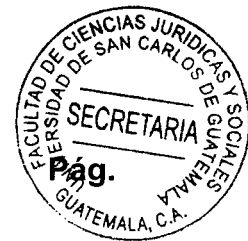
2. La discriminación en materia de empleo y ocupación, género y etnia.....	17
2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.....	19
2.2. Problemas y conflictos más frecuentes en el trabajo.....	21
2.2.1. Falta de un desempeño en equipo.....	21
2.2.2. La falta de comunicación.....	22
2.2.3. Compañeros mal intencionados.....	22



2.2.4. Jefes mal intencionados.....	
2.2.5. Competitividad.....	23
2.2.6. Relaciones amorosas.....	24
2.2.7. Compañeros que no trabajan bien.....	24
2.2.8. Prejuicios machismo/racismo.....	24
2.2.9. Choques de personalidad.....	25
2.2.10. Mobbing.....	25
2.3. Reclutamiento de personal, teniendo al Estado como patrono, según la Ley de Servicio Civil.....	26
2.4. Procedimiento de despido, de acuerdo con la Ley de Servicio Civil.....	31

### CAPÍTULO III

3. Contratos individuales de trabajo.....	33
3.1. El contrato.....	33
3.2. Elementos del contrato individual de trabajo.....	34
3.3. Tipos de contrato individual de trabajo.....	34
3.3.1. Por tiempo indefinido.....	34
3.3.2. Contrato a plazo fijo.....	35
3.3.3. Contrato por obra determinada.....	35
3.3.4. El contrato individual verbal.....	35
3.4. Contenido del contrato.....	36
3.5. Jornadas de trabajo.....	36
3.5.1. Jornada ordinaria.....	37
3.5.2. Jornada extraordinaria.....	38
3.6. Despido injustificado.....	40
3.7. El despido injustificado y uno apegado a la ley.....	41
3.8. Razones de despido.....	42
3.9. Prevenciones vigentes.....	42



## CAPÍTULO IV

4. Problemas que enfrentan las entidades públicas, derivados de órdenes de reinstalación, por demandas laborales interpuestas durante administraciones anteriores.....	47
4.1. Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	47
4.2. Organización e integración.....	47
4.3. Derecho individual de trabajo.....	50
4.4. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	50
4.5. La reinstalación laboral.....	57
4.6. Salarios vencidos o caídos.....	59
4.7. Incumplimiento de las sentencias de reinstalación.....	59
4.8. Consecuencias.....	63
4.9. Derecho del patrono a un ambiente de confianza de sus trabajadores...	65
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>67</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>



## INTRODUCCIÓN

Este tema se eligió debido a la observancia que se da en el caso de patronos que no les importa despedir a sus empleados, injustamente; aun estando emplazada la entidad para la cual trabajan, con la intención de que el que los reinstale sea el nuevo patrono, luego de concluido su período; afectándolo en el presupuesto, y el desplazamiento de personal que por cierto tiempo se han ganado su confianza.

El derecho laboral es tutelar del trabajador, al ser visto desde la perspectiva que es la parte vulnerable de la relación laboral. Toda persona tiene derecho al trabajo, como medio para llevar el sustento a su familia. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

El Código de Trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio.

La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación.

La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja.

El objetivo general de esta tesis fue alcanzado, al evidenciar que, no obstante, el trabajador tiene derecho a la reinstalación, también el patrono lo tiene a un ambiente de





confianza y a la lealtad; cuando patronos de administraciones pasadas despiden injustamente, sabiendo que estos trabajadores regresarán cuando ya no esté en el cargo, por lo que, valiéndose de las tardanzas de los trámites en los juzgados de trabajo, deja este problema a su sucesor.

En cuanto al contenido del trabajo de tesis, éste se encuentra dividido en cuatro capítulos: en el primero se estudió el derecho laboral; en el segundo se trata la discriminación en materia de empleo y ocupación, género y etnia; en el tercer capítulo los contratos individuales de trabajo; finalizando, asimismo, en el cuarto capítulo, que abarca los problemas que enfrenta el patrono, derivados de reinstaciones por demandas de administraciones anteriores.

Para alcanzar el objetivo de esta investigación, fue necesaria la aplicación de los métodos: sintético, analítico, deductivo e inductivo y de campo; así como de las técnicas de investigación documental, bibliográfica y la observación.

Se espera con esta tesis, evidenciar que, al reinstalar a un trabajador en una administración posterior, afecta el presupuesto para ese año y obliga al nuevo patrono estatal a laborar en un ambiente de desconfianza y desleal; por lo que se debería sancionar a la autoridad de turno quien despide sin llevar a cabo el proceso establecido, puesto que cometen estos actos, sin importarles dejar problemas, de ubicación, presupuesto y de confianza, y la única afectada es la institución y, por lo tanto, el Estado al hacer efectivo el pago de salarios caídos, aguinaldos bono 14 y otros.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

Toda persona tiene derecho al trabajo, como medio para llevar el sustento a su familia. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

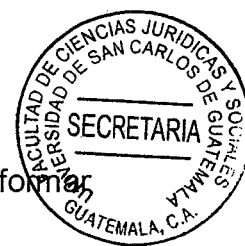
En estrecha relación con el derecho al trabajo, está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”<sup>2</sup>

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar

---

<sup>2</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales.

Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

“El derecho laboral es una de las tantas ramas que definen y hacen cumplir las leyes, se encuentra conformado por una serie de reglas y normativas que deben ser cumplidas únicamente con el objetivo de brindarle protección a los trabajadores, mismos que son vistos en muchas ocasiones como la parte débil dentro de la relación obrero – patrón”<sup>3</sup>.

El derecho laboral es tutelar del trabajador, al ser visto desde la perspectiva que el trabajador es la parte vulnerable de la relación laboral.

### **1.1. Características esenciales**

En su Observación General 18, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo. El comité también

---

<sup>3</sup> <https://www.webyempresas.com/caracteristicas-del-derecho-laboral/>. ¿En qué consiste el derecho laboral? (Guatemala. Consultado el 14 de enero de 2022)



indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales interrelacionadas:

### **1.1.1. Disponibilidad**

Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

### **1.1.2. Accesibilidad**

El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.

### **1.1.3. Aceptabilidad y calidad**

El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos.



Es el derecho fundamental humano por el cual toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la protección contra el desempleo, sin discriminación, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como en textos internacionales como la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de varios países.

## **1.2. Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**

Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro



áreas que la Declaración comprende:

- a) Libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil;
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

### **1.3. Libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva**

El ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica, regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el Artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: Se reconoce el derecho de libre asociación.



Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el Artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar que, dentro de la categoría de libertad de asociación, se encuentra lo relativo a los comités ad hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

También puede agregarse dentro del tema de la negociación colectiva, los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico-social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados; de acuerdo con los Artículos comprendidos del 374 al 413, del Código de Trabajo.

Es necesario mencionar la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores, en los Artículos del 239 al 257 que, también comprenden conflictos





colectivos de carácter económico social.

Otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales; como se indica en dicha ley, en el Artículo 2. Constitución, organización y funcionamiento. “Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contrarie preceptos constitucionales”.

#### **1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

La Ley del Servicio Civil, indica en su Artículo 3. Principios. “Son principios fundamentales de esta ley los siguientes: Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, social o económica u opiniones



políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo a la cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil”.

Respecto de esta área puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo, establece: “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”.

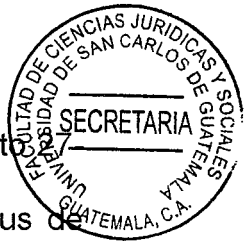
Asimismo, en el Artículo 151, literal a, del mismo Código, se prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas



características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Secretaría de la Mujer.

En adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

- a. En cuanto a la discriminación por género, el Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.
- b. Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones, de acuerdo con el Artículo 102, literal n Constitución Política de la República de Guatemala; y el Artículo 13 Código de Trabajo.
- c. En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.
- d. Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad



es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. La cual prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Arts. 22, 42) para obtener un puesto laboral (Art. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Art. 43), o para conservar un empleo (Arts. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (Arts. 22, 42 y 43).

- e. Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de atención a las personas con discapacidad, el cual establece, en el artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...". Y continúa, el Artículo 40 de la misma ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo.

### **1.5. Derechos esenciales laborales**

Entre los derechos esenciales de los trabajadores están los siguientes:

## **1.6. Libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva**

Dos fenómenos interesantes tienen lugar en la práctica guatemalteca con relación a este principio: el sindicalismo, claro, y el solidarismo.

## **1.7. Sindicalismo en Guatemala**

La palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*,<sup>4</sup> voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

La actividad sindical en Guatemala registra su aparición en el año de 1944; no es sino hasta 1947, año en que se promulga el Código de Trabajo, que la formación de sindicatos florece.

Por otro lado, puede hacerse la observación de que también hubo regímenes en los cuales la actividad sindical casi no registró movimiento; dentro de ese rubro puede mencionarse el régimen de Carlos Castillo Armas, quien gobernó durante los años de 1955 a 1957, tomando en cuenta que al principio el gobierno también fue ejercido por otros presidentes interinos, pero que al final, durante ese período de tres años solamente

---

<sup>4</sup> **Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.** Pág. 765.



se inscribieron 7 sindicatos. Asimismo, en el año comprendido entre 1982 y 1983 solo se inscribieron 4 entidades sindicales.

Estas denuncias son formuladas tanto por querellantes internacionales como nacionales. Los querellantes internacionales que mayor participación tienen registrada en los archivos de la Organización Internacional del Trabajo son la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), entre otros. Por su parte, los querellantes nacionales que mayor participación registran, de mayor a menor, son la Confederación Guatemalteca General de Trabajadores de Guatemala, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala y la Federación Sindical de Empleados Bancarios y de seguros, entre otras.

Al referirse el sindicato a la legislación guatemalteca se denomina muy vagamente este término el Artículo 206 del Código de Trabajo define así: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".

### **1.7.1. Solidarismo en Guatemala**

Se puede indicar que, solidarismo es un movimiento orientado a lograr armonía y



bienestar de los trabajadores y patronos, dentro de un marco de cooperación cristiana y democrático.

Es conocido que, el origen del solidarismo económico basado en la solidaridad humana promulgada por la Iglesia Católica se sitúa en territorio centroamericano y, específicamente, costarricense. Podría decirse, que el solidarismo busca, partiendo de una base ética y moral, el apoyo solidario prestado en igual proporción por los empleadores y sus trabajadores, en el lugar de trabajo, con fines de desarrollo económico, social y humano.

Los primeros intentos por enraizar la filosofía solidarista en Guatemala se registran en el año de 1961 pero no es sino hasta 1963 que se funda la sección de trabajadores de la Unión Solidarista Guatemalteca; tras cuantiosos esfuerzos por obtener la colaboración patronal para con el movimiento, se optó por abandonar el intento de implementar el solidarismo en Guatemala en 1965. Años más tarde, en 1983 se fundan las primeras dos asociaciones solidaristas guatemaltecas. Se retoma entonces el deseo de implementar el sistema solidarista en tierras guatemaltecas y se funda provisionalmente la Unión Solidarista Guatemalteca en el mismo año.

En 1990 existían ya 258 asociaciones solidaristas formalmente organizadas. En el año de 1997, con el fin de evaluar el crecimiento del movimiento solidarista en Guatemala la Unión Solidarista Guatemalteca practica un censo y determina que para ese entonces existían ya 464 asociaciones solidaristas. Para el 31 de mayo de 2001, se tiene el dato de la existencia de 499 asociaciones solidaristas en Guatemala.



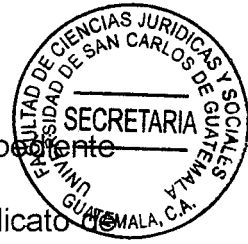
Pasaron aproximadamente dos décadas para enraizar el movimiento solidarista en Guatemala y más de tres para consolidarlo formalmente, cabe considerar que en el país guatemalteco el ejercicio del derecho de asociación se ha canalizado por varias vías. Ahora bien, el sector sindicalista no recibe con mucho agrado la llegada del solidarismo a Guatemala, incluso se ha considerado que el solidarismo constituye una violación a la libertad sindical, una injerencia a su ejercicio. En el año de 1990, cuando se reconoce la personalidad jurídica de la Unión Solidarista Guatemalteca, representantes sindicales solicitan amparo alegando la violación a derechos constitucionales.

### **1.7.2. Sindicalismo versus solidarismo**

Cuando se abordó el tema con las quejas que, en materia de libertad sindical se han planteado en contra del Estado de Guatemala, ante la Comisión de Libertad Sindical de la, Organización Internacional del Trabajo, se hizo la observación acerca del análisis estadístico que realiza dicha oficina, respecto de las quejas examinadas y se puntualizó cómo el 4.43% de las querellas fueron motivadas por la supuesta injerencia que sufre la libertad sindical en el país, siendo dos de los casos concretos examinados, motivados por esa injerencia que la proliferación de asociaciones solidaristas ocasiona a la libertad sindical guatemalteca.

Pero, ¿constituye el solidarismo una injerencia al ejercicio de la libertad sindical en Guatemala? Para resolver el problema, se estará a lo dispuesto en sentencia de amparo dictada por la Corte de Constitucionalidad, máximo tribunal constitucional del país.





Con fecha 21 de marzo de 1991, se dictó sentencia de amparo dentro del expediente número 304-90, que correspondía a la acción de amparo promovida por el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional ProCiegos y Sordomudos de Guatemala, el 3 de noviembre de 1990, en contra del Presidente de la República y del Ministro de Gobernación por haber reconocido personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca.

El accionante de amparo (Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional ProCiegos y Sordomudos de Guatemala), alegó que el otorgamiento de personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca tendía al “debilitamiento, frustración, impedimento, mediatización y destrucción de las organizaciones sindicales”, ubicando entonces a la promoción de asociaciones solidaristas como una violación a la libertad sindical y un agravio que debía ser reparado a través del amparo. El solidarismo ha venido a contrarrestar al sindicalismo, muchos de los patronos son de la inclinación de que prefieren a los solidaristas que a los sindicalistas; pero aún así el solidarismo en Guatemala no ha tenido el éxito con el fin con que fue creado.



## CAPÍTULO II

### 2. La discriminación en materia de empleo y ocupación, género y etnia

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico y de género; habrá algunos casos que registren discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad, como es el caso del VIH/SIDA; no obstante, en el medio guatemalteco es típico hablar de etnia y de género.

“Sin embargo, la discriminación de género o en función del sexo tiene un historial largo en los Estados Unidos y sus efectos residuales todavía siguen latentes. Estas son formas comunes de discriminación debido al género.

- Pagos no igualitarios.
- Normas de trabajo discriminatorias.
- Falta de oportunidades de ascenso.
- Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales”.<sup>5</sup>
- En un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Sauma afirma que, en América Latina, como en muchos otros lugares del mundo, ser indígena y ser pobre son condiciones estrechamente relacionadas; dice el autor que en términos de ingresos, pobreza y desarrollo social, el “costo” que implica ser indígena es muy alto.
- La discriminación laboral tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos

---

<sup>5</sup> <https://www.abogado.com/recursos/discriminacion/discriminacion-de-genero.html>. **Discriminación de género.** (Guatemala. Consultado del 16 de enero de 2022).



triviales (que nada tienen que ver con capacidad de desempeño de determinada actividad laboral), la posibilidad o imposibilidad para que la persona pueda obtener un puesto de trabajo o de permanecer en él. La capacidad para acceder a un empleo y/o mantenerse en él debería ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios, con la calidad idónea que dicha actividad debiera ser desempeñada y no en base al género o grupo étnico a que la persona pertenece.

La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación.

La discriminación, en materia de empleo y ocupación, restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho de asociación y libertad sindical. La discriminación en materia de empleo y ocupación en la práctica guatemalteca, al igual que la tendencia en la práctica mundial, incide directamente en la generación y perpetuidad de la pobreza característica de los discriminados.



## 2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el único documento en la historia de la humanidad que fue ratificado por más de 35 Estados y gobiernos. Con la aprobación, el 16 de diciembre de 1966, a unanimidad, en la Asamblea General de las Naciones Unidas, de los tres instrumentos y arbitrios que son parte de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, toma el paso más significativo de protección y respeto a favor del ser humano en la historia de la civilización.

Para definir los derechos humanos, se puede indicar que es universal e igualitario, e incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados, según señala Gerardo Prado los derechos humanos “Son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales de que goza una persona y que se derivan de su dignidad, por lo que no pueden ser vulnerados y por ello los Estados y las leyes que los rigen tienen la obligación de reconocerlos, difundirlos, protegerlos y garantizarlos. Todas las personas, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, gozan de estos derechos, los cuales son indispensables para el desarrollo integral del individuo”.<sup>6</sup>

El Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo, indica:

---

<sup>6</sup> Gerardo, Prado. **Derecho constitucional**. Pág. 39.



“Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses. Como se puede notar, el derecho al trabajo, está contemplado a nivel internacional, como un medio para llevar el sustento diario a los hogares.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 6(1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

En este Artículo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce el derecho a que las condiciones de trabajo sean iguales sin importar condiciones de raza o género, para que se dé la satisfacción que da un buen ambiente



laboral.

Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección... (d) El derecho de huelga.

Como se evidencia en el anterior artículo, los Estados Partes suscritos al Pacto relacionado, se comprometen a garantizar el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a su elección así como al derecho a huelga; los cuales, en años recientes, han sido tergiversado, en algunas ocasiones, al no asistir a sus labores y jactarse de inspirar temor por pertenecer a un sindicato, así como de abusar del derecho a huelga.

## **2.2. Problemas y conflictos más frecuentes en el trabajo**

“Los lugares de trabajo se convierten en el segundo hogar de todos los ciudadanos laboriosos; puesto que, se pasa, algunas veces, hasta mucho más tiempo allí que en las viviendas. Algunos conflictos en el trabajo son los siguientes:”<sup>7</sup>

### **2.2.1. Falta de un desempeño en equipo**

El trabajo en equipo es una de las competencias más valoradas por los reclutadores, porque cuando un empleado trabaja en equipo, la creatividad y el aprendizaje de éstos

---

<sup>7</sup> <https://psicologiymente.com/organizaciones/problemas-conflictos-mas-frecuentes-trabajo>. **Conflictos más frecuentes en el trabajo.** (Guatemala. Consultado el 20 de enero de 2022).



mejora, su nivel de estrés se reduce y el desempeño y la productividad aumentan. Sin embargo, en los casos en los que los trabajadores deciden ir por su cuenta y el trabajo en equipo no se manifiesta en la empresa, es posible que se generen conflictos.

Por otro lado, una mentalidad muy individualista puede llevar a que se vea con desconfianza a los demás, y en esas situaciones es fácil malinterpretar ciertos comportamientos y atribuirlos a las ganas de destacar por encima de los compañeros de trabajo.

### **2.2.2. La falta de comunicación**

La falta de comunicación es otra de las causas que pueden provocar conflictos serios en el trabajo, porque cuando un empleado o superior falla a la hora de comunicar (o enviar los mensajes necesarios) a otros trabajadores los problemas pueden aparecer. La mala comunicación puede presentarse como desinformación o mala información. En el primer caso, la información no llega; en el segundo caso, la información llega mal.

A fin de cuentas, las fricciones que se pueden producir por la falta de comunicación pueden dar paso a situaciones de ambigüedad que producen fallos y, en esas ocasiones, la incapacidad para saber quién se ha equivocado hace que estallen los conflictos.

### **2.2.3. Compañeros mal intencionados**

En ocasiones, los conflictos laborales pueden aparecer sin ninguna intención; sin



embargo, otras veces, las personas mal intencionadas crean ambiente pesado por donde van, especialmente en el trabajo. Los compañeros tóxicos se identifican porque donde pisan acaban mal con todo el mundo y crean conflictos donde no los hay. Les gusta meterse donde no les llaman, quieren ser el centro de atención y suelen ser las típicas personas conocidas como falsas y criticonas.

#### **2.2.4. Jefes mal intencionados**

Puede ocurrir que no sean los compañeros de trabajo los que intoxiquen el ambiente de trabajo, sino que los jefes, ya sea por su mala gestión o por su personalidad, te hagan la vida imposible. En estos casos, puede que estés en desventaja a la hora de solucionar el conflicto.

Es decir, los jefes tóxicos suelen ser: arrogantes y malos comunicadores, autocráticos, inflexibles, controladores y discriminadores.

#### **2.2.5. Competitividad**

Es habitual que muchas empresas paguen a sus empleados en función de los logros conseguidos. Y mientras algunas empresas reparten comisiones entre los miembros de un equipo, otras premian a los empleados de manera individual: en función de las ventas o los objetivos marcados, es una persona la que recibe la comisión. Este tipo de incentivos pueden provocar roces entre los trabajadores, pues la competitividad que se crea trae consigo conflictos entre trabajadores.





### **2.2.6. Relaciones amorosas**

Los compañeros de trabajo pueden tener algún romance, lo cual no tiene que ser negativo. Ahora bien, en algunas situaciones, las relaciones amorosas en el trabajo pueden traer consigo conflictos.

Las relaciones amorosas pueden surgir el en entorno laboral como en cualquier otro lugar, pero, para evitar conflictos, es necesario que no interfieran en el trabajo.

### **2.2.7. Compañeros que no trabajan bien**

Cuando un compañero no rinde como debería rendir los conflictos pueden aparecer. Cuando alguien no realiza bien su trabajo acabará interfiriendo en el tuyo, y posiblemente, hará que tengas que hacer el suyo y trabajar más. Las empresas y organizaciones son sistemas dinámicos, y un retraso en el plazo para entregar un proyecto puede hacer que todo el funcionamiento general de este "organismo vivo" se resienta. A nadie le gusta trabajar el doble.

### **2.2.8. Prejuicios machismo/racismo**

Los prejuicios son motivo de conflicto en distintas esferas de la vida, y también en el trabajo. Compañeros que no toleran a las personas de otros lugares del mundo o con otro color de piel, jefes que tratan de manera machista a sus empleadas, etcétera. Éstos son casos que pueden aparecer en el terreno laboral.

### **2.2.9. Choques de personalidad**

A veces las personalidades simplemente no encajan y la chispa salta a las primeras de cambio. En las relaciones personales, los conflictos existen día sí y día también. Cuando un conflicto de este tipo surge, lo mejor es resolver el problema lo antes posible.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los choques entre diferentes personalidades no suelen ser los motivos más frecuentes por los que aparecen conflictos en la empresa. Al contrario, muchos problemas que en realidad son de tipo organizacional y colectivo son atribuidos erróneamente a las características individuales de ciertas personas, ya que esta es la opción fácil a la hora de buscar una explicación a lo que ocurre por algo se basa en una visión esencialista de los trabajadores.

### **2.2.10. Mobbing**

El *mobbing*, también conocido como acoso psicológico laboral, se da en el trabajo cuando un individuo o varios ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida sobre otro individuo o individuos. El *mobbing* puede ser entre empleados, de los empleados hacia el superior, del superior hacia los empleados o de la organización hacia alguno de sus trabajadores. El *mobbing* no solamente afecta al rendimiento en el trabajo y provoca conflictos serios, sino que puede causar problemas psicológicos graves en la persona que los sufre. Ésta es una problemática que debe ser atajada de raíz una vez se detecta.



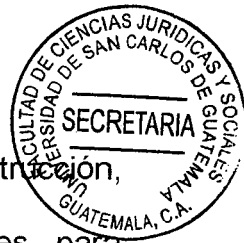
### **2.3. Reclutamiento de personal, teniendo al Estado como patrono, según la Ley de Servicio Civil**

Cabe mencionar que, la Ley de Servicio Civil es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

En el Capítulo Único de la Ley de Servicio Civil, al indicar clasificación de puestos, refiere “el Artículo 35, al plan de clasificación; señalando que, para los efectos de la aplicación de esta ley, la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por Oposición y sin Oposición, y agrupará dichos puestos en clases.” Para este propósito, el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil mantendrá al día:

1. Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen;
2. Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificación de cada clase de puesto;
3. Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos.

También, esta ley refiere en el Artículo 36. Objeto y contenido de la clasificación. Cada una de las clases, debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a



ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos; y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes requeridos, y dicho título deberá ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el Servicio por oposición y en el servicio sin oposición, bajo un título que no haya sido previamente aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil e incorporado al plan de clasificación.

Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate.

Asimismo, en el Artículo 37. Autoridad y responsabilidad del director de la oficina nacional de servicio civil. El director tiene autoridad y responsabilidad para hacer modificaciones en el plan de clasificación y revisar periódicamente todos los puestos sujetos al plan. Estas modificaciones regirán inmediatamente después de ser aprobadas por el Presidente de la República.



Además, en el Artículo 38, se refiere a la asignación y reasignación de puestos. El Director tiene autoridad para asignar cualquier puesto a otra clase, oyendo previamente a la autoridad nominadora que corresponda.

Antes de establecer un nuevo puesto dentro del servicio por oposición o de introducirse cambios sustanciales permanentes en los deberes, autoridad y responsabilidades de un puesto, la autoridad nominadora debe notificarlo al Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil para los efectos de que disponga la asignación o reasignación de los puestos afectados a las clases correspondientes, si procediera.

Artículo 39. Prohibiciones. Queda prohibido:

1. Nombrar o promover a un servidor público sin que exista previamente la respectiva clase escalafonaria y su correspondiente nivel mínimo y máximo de remuneración; o cuando el servidor público no esté inscrito en las respectivas listas de elegibles;
2. Abolir una clase escalafonaria o un puesto sólo con el objeto de despedir a un servidor público protegido por esta ley;
3. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más alta con el fin de ascender al servidor público que lo ocupa, sin que éste se sujete a los requisitos de promoción;
4. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más baja sin observar los procedimientos que indica el Artículo 38;
5. Y en general, cualquier acto u omisión que implique violación a los procedimientos establecidos por esta ley y sus reglamentos.

También se establece, en el Artículo 40, el derecho de revisión. Los servidores públicos



afectados por cualquier asignación o reasignación de un puesto tienen derecho a acudir a la Oficina Nacional de Servicio Civil la revisión de la misma, de conformidad con el reglamento respectivo. La decisión del director en esta materia puede ser apelada ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

Las asignaciones y reasignaciones que se dispongan no afectan los derechos adquiridos por los servidores públicos en el Servicio por Oposición.

De gran importancia también, es mencionar que, en el Artículo 41 se señalan las notificaciones. La asignación o reasignación de cualquier puesto o la creación de nuevas clases de puestos en el servicio por oposición y sin oposición, hechas conforme esta ley y sus reglamentos deben ser notificadas inmediatamente a la Dirección Técnica del Presupuesto y a la Dirección de Contabilidad del Estado para los efectos de control y determinación del salario que corresponde al empleado que ocupe dicho puesto, de conformidad con la escala respectiva.

Asimismo, en el Título V, Selección de personal. Capítulo I, se alude al ingreso al servicio por oposición; indicando en el Artículo 4, las condiciones de ingreso, de la siguiente manera: Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere:

1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto;
2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate;
3. Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que



establezca esta ley y sus reglamentos;

4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil;
5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba;
6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.

La convocatoria debe indicar los deberes y atribuciones del puesto, los requisitos deseables o exigibles, la forma de hacer la solicitud de admisión y la fecha, lugar y hora de celebración del examen.

También, en el Artículo 46, se mencionan los candidatos elegibles. Señalando que, para ser declarado elegible, el candidato debe obtener una calificación mínima de 75 puntos, en la escala de 1 a 100, como promedio en las distintas pruebas a que se someta.

Dentro de los candidatos declarados elegibles deben gozar de puntos de preferencia, que se deben anotar al ser certificado su nombre, quienes en igualdad de circunstancias sean ex-servidores públicos o tengan mayores cargas familiares, según lo establecerá el reglamento respectivo.

Además, en el Artículo 47, se establece la forma de la notificación de resultados de exámenes; indicando que, la calificación de los exámenes y el establecimiento de los registros respectivos se harán dentro del término máximo de 60 días siguientes a su finalización. Cada uno de los candidatos examinados será notificado de la calificación obtenida por él y en su caso, del lugar que le corresponda en el registro respectivo.







podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver el definitiva la apelación del servidor publico destituido.

Asimismo, cabe resaltar que, el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.



## CAPÍTULO III

### 3. Contratos individuales de trabajo

Para desarrollar los contratos se indica: “Según el Artículo 18 del Código de Trabajo, un contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual, una persona 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”.

#### 3.1. El contrato

El autor Mario de la Cueva lo define contrato como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”<sup>8</sup>

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o renovación. El reclutamiento de personal para instituciones públicas, ya se trató en apartado del capítulo anterior.

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 855.



“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por otro lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo.”<sup>9</sup>

### **3.2. Elementos del contrato individual de trabajo**

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

### **3.3. Tipos de contrato individual de trabajo**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 25 del Código de Trabajo en Guatemala, los contratos individuales podrán ser de los siguientes tipos:

#### **3.3.1. Por tiempo indefinido**

Este es el más común debido a que se especifica la fecha de inicio, pero no se establece una fecha de finalización.

---

<sup>9</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.



### **3.3.2. Contrato a plazo fijo**

Cuando se especifica fecha para su terminación o si se ha previsto el acaecimiento de algún hecho como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

### **3.3.3. Contrato por obra determinada**

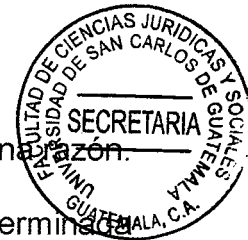
Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

### **3.3.4. El contrato individual verbal**

Puede ser verbal cuando se refiera a:

- A las labores agrícolas o ganaderas;
- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;
- A la prestación de un trabajo para obra determinada.

En síntesis, los contratos deberían ser considerados como contratos por tiempo indefinido y como excepciones se tendrían las opciones de contrato a plazo fijo y para obra



determinada, cuando la naturaleza del puesto o las funciones finalizan por alguna razón.

La principal diferencia es que cuando un contrato a plazo fijo o por obra determinada finaliza en el período previamente estipulado, no aplica el pago de indemnización, ya que no es un despido injustificado, sino una terminación de contrato.

### **3.4. Contenido del contrato**

Entre el contenido de los contratos se encuentran los siguientes elementos:

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar especificando las características y las condiciones del trabajo.
- El lugar donde debe prestarse el servicio
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador
- La duración del contrato
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador y la forma, periodo y lugar de pago.

### **3.5. Jornadas de trabajo**

Entre las jornadas de trabajo están las siguientes:



### 3.5.1. Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno (de día) 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. Quienes se alarguen tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno **no** puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. En Guatemala está legislada la jornada laboral diurna y la nocturna. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho (8) horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Se entiende por trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Por otra parte, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana; entendiéndose como trabajo nocturno, aquél que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Asimismo, en Guatemala se contempla una jornada de trabajo mixta, la cual no podrá ser mayor de siete (7) horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos (42) horas semanales. La jornada laboral mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.



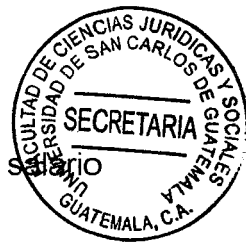
### **3.5.2. Jornada extraordinaria**

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder más de doce horas diarias. El Código de Trabajo guatemalteco, establece en el Artículo 121 que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo para la jornada ordinaria, o que exceda el límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

Así mismo, también se establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de 48 horas, 36 horas y 42 horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta.



No existe regulación en el Código del Trabajo que exija al empleador pagar un salario más alto por trabajo nocturno.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

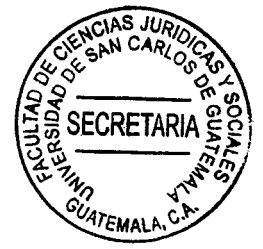
Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

La jornada de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

- ¿Quiénes están excluidos de las limitaciones de la jornada de trabajo?

Los representantes del patrono; los que laboren sin fiscalización superior inmediata; los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que desempeñen labores





que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

### **3.6. Despido injustificado**

Para determinar en qué momento un despido es injustificado, es necesario saber las principales causas justas de despido. Según el Código de Trabajo, en el Artículo 76, se puede terminar un contrato cuando una de las dos partes de la relación laboral, o ambas, pone fin a ésta, cancelándola por voluntad, mutuo acuerdo y tras haber cometido alguna falla en el cumplimiento del contrato, establecido desde el inicio de la relación laboral.

Las principales causas son las siguientes:

- “La conducción del trabajador, durante sus labores, en forma inmoral, injuriosa, calumniosa o perjudicial al patrono o sus representantes.
- El cometer un daño hacia algún compañero en períodos laborales, alterando la disciplina del lugar de trabajo.
- El cometer un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o de un tercero en el interior del establecimiento de trabajo.
- Revelar secretos específicos y confidenciales de su empresa o cargo laboral.



- Dejar de asistir al trabajo sin permiso previo o sin causa justificada posteriormente.
- Negarse a adoptar las medidas preventivas o procedimientos establecidos por el patrono.
- Infringir cualquier prohibición de sus deberes como trabajador.
- Engañar al patrono con datos falsos y con el fingimiento de cualidades, conocimientos y capacidades que no posee.
- Sufrir pena de arresto mayor o por prisión correccional.
- Faltar de manera grave a cualquier imposición del contrato laboral”.<sup>10</sup>

Sin embargo, cuando el empleado no ha cometido cualquiera de las faltas anteriores justificadas por la ley como causas de despido, es ilegal suspenderlo de sus tareas laborales de forma definitiva.

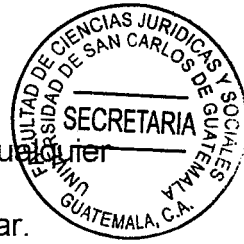
### **3.7. El despido injustificado y uno apegado a la ley**

Ambas formas de despidos son terminaciones de contratos y, por ende, culminaciones de la relación laboral existente entre trabajador y empleador. La diferencia radica en que el primero es de carácter ilegal, mientras el segundo al contrario es legal pues sus circunstancias se basan en lo establecido en las leyes guatemaltecas.

El despido respaldado por la ley, aparte de ser legal, es el único que debería efectuarse, sin embargo, no es así. Consiste en una serie de preceptos constitucionales plasmados

---

<sup>10</sup> <https://www.tecoloco.com.gt/blog/el-despido-injustificado-e-ilegal.aspx>. **Despido injustificado. (Consultado el 26 de enero de 2022).**



en un Código de Trabajo que favorecen principalmente al trabajador ante cualquier situación de despido, mostrando los beneficios laborales de los cuales debe gozar.

Aparte de poner de manifiesto sus derechos laborales, indica sus deberes, beneficiando al empleador con normas justas de cumplimiento de trabajo para evitar la terminación de la contratación.

El despido injustificado es, por el contrario, aquella cancelación de contratación por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógica y válidas (según la ley) para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales. Por lo general, suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador, por parte del patrón.

### **3.8. Razones de despido**

Según el Código de Trabajo, en el artículo 76, se puede terminar un contrato cuando una de las dos partes de la relación laboral, o ambas, pone fin a ésta, cancelándola por voluntad, mutuo acuerdo y tras haber cometido alguna falla en el cumplimiento del contrato establecido desde el inicio de la relación laboral.

### **3.9. Prevenciones vigentes**

“El período de tiempo en el cual el patrono tiene prohibición para despedir trabajadores y tomar represalias, llamada popularmente como, que la empresa se encuentra emplazada. La forma correcta y legal de llamarle a este período de tiempo es de prevenciones

vigentes".<sup>11</sup>



Las leyes de trabajo establecen que patronos y trabajadores pueden negociar sus condiciones de trabajo siempre y cuando sea por encima de las garantías mínimas. Esto quiere decir que la comunidad de trabajadores unidos puede plantear negociaciones con el patrono para mejorar salarios, jornadas de trabajo y condiciones laborales en general. Sin embargo, muchos patronos consideran que las mejorías en las condiciones de trabajo les implican pérdidas económicas.

Pagar un bono de estudio, permitir mejor tiempo de vacaciones, permisos y demás condiciones de trabajo le podrían producir pérdidas económicas a corto plazo, sin embargo, también implica trabajadores felices que producen más.

Sin embargo, es común que los patronos se nieguen a negociar mejores condiciones de trabajo, y teniendo el poder económico es muy normal que la parte patronal tenga ventaja en las negociaciones, sobre todo porque una simple negativa a negociar deja las cosas en su estado normal.

Por esta razón, el derecho laboral le da un impulso extra a la parte trabajadora, una ayuda que permite equilibrar las acciones entre patronos y trabajadores, esta ayuda es el principio de tutelaridad. La tutela, en palabras sencillas, es análoga a lo que ejerce un

---

<sup>11</sup><https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=emplazamienten+en+el+ambito+laboral&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. **Emplazamiento en el ámbito laboral.** (Guatemala. Consultado el 28 de enero de 2022).

padre sobre un hijo, es decir, el cuidado de alguien relativamente indefenso.



Esta ayuda se materializa en obligar al patrono a negociar con los trabajadores, explicado de manera sencilla:

Cuando un sindicato necesita negociar mejores condiciones de trabajo, entonces recurre a un conflicto colectivo de carácter económico social (hasta el nombre da miedo), que no es más que una negociación de condiciones de trabajo, ante un juez.

El sindicato deberá presentar una demanda colectiva ante un juez, y en dicha demanda deberá ir el pliego de las peticiones que le quiere hacer al patrono, y de esta forma la negociación de dichas peticiones se realizará frente a un juez, que en este caso tendrá las facultades de un conciliador y no de un juez que emite sentencias.

Lo importante a conocer de este proceso, es que el juez al momento de recibir la demanda, emite las "prevenciones" para que el patrono no tome represalias en contra de los trabajadores. Es decir, que en términos lógicos, un patrono que fue demandado por sus trabajadores debe estar muy molesto, y podría despedir a todos aquellos que participen en el movimiento de demanda.

Para evitar estas represalias, y para proteger a los trabajadores permitiendo una negociación equitativa, el juez prohíbe dos cosas fundamentalmente:

1. Que el patrono termine relaciones de trabajo (prohibición para despedir)



2. Que el patrono tome represalias en contra de los trabajadores (de cualquier tipo)

Esto implica que, durante el emplazamiento (mientras dura el proceso), el patrono no puede despedir trabajadores, a menos que obtenga una autorización judicial por medio de un incidente de despido.

Este incidente de despido no es más que un pequeño juicio adicional al juicio principal, en el cual sólo actúan el trabajador que incurrió en una falta y el patrono, sin tomar en cuenta a los demás trabajadores. Si el patrono está emplazado, todos los trabajadores, perteneciendo o no al sindicato, aún trabajando por contrato, están protegidos por las prevenciones, y por tal razón no pueden ser despedidos.

Si un trabajador es despedido durante el periodo de emplazamiento sin que haya habido un incidente de despido (juicio previo al despido), entonces el trabajador tiene derecho a ser reinstalado, debiéndole el patrono al trabajador el pago de todos los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación, esto implica también todas las prestaciones laborales dejadas de percibir.

Es por esta razón, que, si un trabajador ha sido despedido durante un emplazamiento, puede presentar una denuncia ante el juez de trabajo y, después del trámite del procedimiento, será reinstalado en su mismo puesto de trabajo. Es normal que estas demandas provoquen el pago de 30 a 60 salarios a favor del trabajador, ya que el patrono muchas veces provoca el retraso del proceso sin tomar en cuenta el perjuicio económico que esto le provocará en el futuro.



Esta es información importante para trabajadores en general, pero vital para trabajadores del Estado, que en muchas ocasiones son despedidos por motivos políticos y laborales, permitiendo estos procedimientos que al final se haga justicia, y el trabajador tenga el derecho de reinstalarse en el puesto de trabajo que ha desempeñado.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Problemas que enfrentan las entidades públicas, derivados de órdenes de reinstalación, por demandas laborales interpuestas durante administraciones anteriores**

Se da el caso de patronos que no les importa despedir a sus empleados, injustamente; aún estando emplazada la entidad para la cual trabajan, con la intención de que el que los reinstale sea el nuevo patrono, luego de concluido su período; afectándolo en el presupuesto, y el desplazamiento de personal que por cierto tiempo se han ganado su confianza.

#### **4.1. Tribunales de Trabajo y Previsión Social**

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son los encargados de ejercer la resolución de conflictos en materia laboral y de previsión social, con cobertura en todo el país. El fundamento legal se encuentra en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, específicamente en los artículos 283 al 431.

#### **4.2. Organización e integración**

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se organizan e integran de la siguiente manera:





- Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia como tribunal jerárquico de superior categoría en materia laboral y previsión social tiene sus funciones establecidas en el Artículo 431 del Código de Trabajo.

- Corte de Apelaciones

Las salas de la corte de apelaciones conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social. Dichas salas están integradas por tres magistrados titulares y tres suplentes, electos por el Congreso de la República debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Actualmente hay cuatro salas de la Corte de Apelaciones en el ramo de trabajo y previsión social.

- Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Estos juzgados conocen en primera instancia todo lo concerniente a dicha materia, es decir son juzgados de Primera Instancia en ese ramo. Estos juzgados tienen jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores;
- b) Industrialización del trabajo;



- c) número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales;
- d) el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. Actualmente hay 22 juzgados en todo el país.

- Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Estos tribunales tienen como fin primordial mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Se integran con el juez de Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. Estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Estos tribunales en materia de arbitraje conocen los casos en primera instancia.

- Juzgados de Paz

Los juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no excede de tres mil (Q. 3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer estos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece el Código de Trabajo.



### **4.3. Derecho individual de trabajo**

El derecho individual del trabajo es un conjunto de normas creadas para regular las relaciones entre personas empleadoras y personas trabajadoras. Estos derechos se establecen con la finalidad de garantizar la paz social y la creación, subsistencia y preservación de empleos decentes.

### **4.4. Sujetos del derecho individual de trabajo**

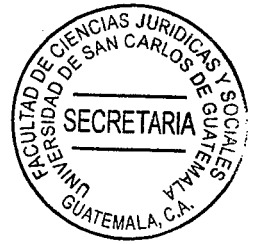
Los sujetos del derecho individual de trabajo, son los que a continuación se detallan:

- Patrono

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 2o. del Código de Trabajo, patrono está definido como " toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Es decir que, para determinar lo que legalmente significa patrono debemos interpretar la definición que el propio Código de Trabajo nos brinda, a efecto de entender claramente quien es esta persona que interviene en la relación laboral.

"Persona es toda entidad física o moral, real o jurídica y legal, susceptible de contraer



derechos y obligaciones, o de ser sujeto en relaciones de derecho."<sup>12</sup>

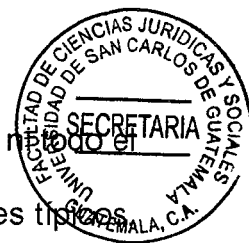
Para que sea considerado patrono, debe utilizar los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, siendo regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo como contrato individual de trabajo: "El vínculo económico -jurídico mediante el que una persona (trabajador), 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".

En el derecho romano, patrono se define como padre de carga (del latín pater onus), era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra, aún siendo inferiores a sus derechos o potestades, tales como el padre respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos.

Para aludir al patrono se emplean los términos: empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, para definir a aquella persona individual o jurídica que tiene que utilizar los servicios de una o más personas denominadas trabajadores; modernamente se ha aceptado y aplicado, el concepto empleador, pero según lo manifestamos anteriormente nuestro Código de Trabajo utiliza el término de patrono por lo que es el más comúnmente utilizado en Guatemala.

---

<sup>12</sup> Ramírez Gronda, Juan. **El contrato de trabajo**. (Consultado el 29 de enero de 2022).



Cabe resaltar que, no toda la persona que se encarga o da trabajo es patrono, ni todo el que trabaja es trabajador, al menos como sujetos laborales y político -laborales tipos. De ahí que, la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

En un concepto amplio y corriente, patrono puede ser considerado como aquella persona natural o abstracta, dueña o propietaria de una explotación agrícola, comercial o industrial, donde se presta un trabajo por otras personas.

"La persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, que corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital, otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga, e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa".<sup>13</sup>

Por otra parte, Cabanellas designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de "empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital -, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 315

<sup>14</sup> **Ibíd.**



- Trabajador

Es el sujeto a un contrato de trabajo, los requisitos que lo delimitan son:

- Prestación de una actividad personal;
- Subordinación al patrono o empresario;
- Desempeño del servicio por cuenta propia;
- La relación contractual con el patrono;
- Percepción de una remuneración y una continuidad o en el tiempo para prestar el servicio.

El Artículo 3 del Código de Trabajo, preceptúa que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo."

Trabajador se llama a la persona que trabaja, sinónimo de obrero, jornalero o empleado. Es importante mencionar que el trabajador como sujeto de la relación de trabajo, especialmente del contrato individual de trabajo, debe ser una persona física, hombre o mujer, salvo las medidas proteccionistas de la mujer respecto a situaciones específicas, que regula el Código de Trabajo.

El autor De la Cueva, dice que el trabajador puede ser únicamente una persona física y que se hace necesario determinar cuándo se adquiere ese carácter. Sobre el particular se han propuesto dos criterios, uno que se refiere a la idea de clase social y según la



cual, la categoría de trabajador se adquiere por la prestación de un servicio en virtud de una relación jurídica de trabajo. La legislación laboral guatemalteca adopta el segundo, el que se refiere a la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo.

La distinción entre patrono y trabajador se hace, además, por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia continuada y dirección inmediata, así como por el interés de cada una de las partes, en el vínculo que los une, ya que el patrono su interés es el aumento de su capital y riqueza, y el trabajador, lo motiva la certeza de cubrir sus necesidades y su fin esencial, la obtención de medios para poder subsistir.

- Servidor público

Es importante mencionar que, servidor público es una persona que brinda un servicio en beneficio social. Esto quiere decir que aquello que realiza es de utilidad a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir). Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad.

- Empleado público

Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a



prestar sus servicios o a ejecutar una resolución.

Entonces, la diferencia radica en que los funcionarios públicos ocupan grados superiores y son designados por elección o nombramiento y los empleados públicos están vinculados a la actividad administrativa como tal.

- Representantes del patrono

En las empresas modernas es fenómeno común que el dueño, cuando cuenta con sobrados recursos, se desentienda de la gestión técnica y laboral. Además, en la forma de sociedad, sin hegemonía determinada en el capital social, resulta forzoso que su dirección y administración la ejerza una persona física o un conjunto de ellas que no necesariamente son los dueños de la empresa o de la totalidad de ella.

Los requisitos doctrinales para ser representante del patrono se pueden resumir en:

- a) Prestar un servicio efectivo en la empresa;
- b) Ejercer una función jerárquica cuando menos superior a la de los trabajadores contratados;
- c) Que constituya una práctica profesional que tales representantes puedan contratar, sin necesidad de mandato escrito y expreso, a otros trabajadores.

Los representantes patronales pese al carácter de empleados que poseen, ya que despliegan también una actividad de servicio a favor de un patrono o de una persona





jurídica, de la que perciben su remuneración, ejercen un mandato tácito (y con razón si es expreso) que conduce a que su mandante quede obligado con respecto a los trabajadores que contrate en beneficio de este.

Los gerentes, directores, y los administradores se suponen con razón, que contratan los servicios de terceros por resultar imprescindibles para las actividades y beneficios del mandante o empleador, y por ello este último debe responder por los actos del mandatario.

En el derecho civil la representación se concreta al actuar en nombre y por cuenta de otro, ya sea expresión voluntaria o legal. Transparentando esa migración jurídica, con elegancia y hasta lirismo, el clasicismo latino que expresaba: *Absebtis alicujus prasens imago* lo cual significa que la representación es la presente imagen de una persona ausente.

Dentro del derecho laboral guatemalteco, la representación patronal es definida en el Artículo 4o. del Código de Trabajo como "representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores reclutadores y todos los que estén legítimamente autorizadas por aquel", también continúa manifestando en la segunda parte de dicho Artículo que " los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.



- Intermediario

En términos generales, el intermediario es el que hace o sirve de enlace entre dos o más personas; y más especialmente, entre productores y consumidores o entre empresas y trabajadores. El Artículo 5 del Código de Trabajo, dispone que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios."

Dentro de la presente investigación es importante esta figura ya que el intermediario tiene una relación directa con el patrono, ya que esta contrata trabajadores para el servicio de él, por lo que al existir una sustitución patronal debe de tomar en cuenta su relación con el patrono a efecto de que las contrataciones que realice sean del conocimiento del nuevo patrono y no exista ningún impedimento para que desarrolle con efectividad su función.

#### **4.5. La reinstalación laboral**

"La reinstalación del trabajador, se debe entender como un derecho y una garantía que se manifiesta al terminarse la relación laboral, el objetivo primordial es determinar si en



la práctica laboral se cumplen con las condiciones legales mínimas para finalizar la relación entre patrono y empleado”<sup>15</sup>.

La otra acción que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despidiera injustificadamente es la reinstalación, es decir, el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio, y en caso de que el patrono no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.

Esta figura tiene su base en el principio de estabilidad en el empleo, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sino única y exclusivamente cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que dan origen a la terminación de la relación de trabajo.

Cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado de menos de un año, el importe de la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al monto de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, y si la relación de trabajo excediera de un año, la indemnización será igual o equivalente a una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año de servicios y de veinte días por cada uno de los años siguientes y, en ambos casos, más el importe de tres meses de salario.

---

<sup>15</sup><https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=reinsrtalaci%C3%B3n+laboral+en+guatemala&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. **Reinstalación laboral en Guatemala.** (Guatemala. Consultado el 29 de enero de 2022).



#### **4.6. Salarios vencidos o caídos**

“La otra acción que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despidiera injustificadamente es la reinstalación, es decir, el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio, y en caso de que el patrono no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.”<sup>16</sup>

Otra consecuencia de la demanda en caso de que el trabajador alegue ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de la indemnización o la reinstalación, por haber sido despedido injustificadamente, y el patrono no acredite en juicio la causal que hizo valer para dar por terminada la relación de trabajo podría ser, condenado a pagar la indemnización o reinstalar al trabajador según la acción que éste hubiera intentado y además, en ambos casos a pagar los salarios que se generen desde la fecha en que fue despedido hasta aquélla en que se dio cumplimiento el laudo que para tal efecto se dictó, lo que viene a constituir precisamente el pago de los salarios caídos.

#### **4.7. Incumplimiento de las sentencias de reinstalación**

Se deben considerar algunos aspectos que contribuyen a que tenga lugar el incumplimiento de las sentencias por parte de los patronos:

---

<sup>16</sup> <https://vlex.com.mx/vid/reinstalacion-salarios-caidos-procedimiento-585644230>. **Salarios caídos.** (Consultado el 29 de enero de 2022).



- a) Falta de coercibilidad con la que los jueces dictan las sentencias de reinstalación por razón por la cual los patronos no acatan la orden de reinstalar a un trabajador por ser los patronos la parte beneficiada con las actuales deficiencias legales que existen en nuestro ordenamiento jurídico laboral en cuanto a esta institución, hacen que el mismo no sufra ningún cambio significativo por el cual ellos se sientan obligados a reinstalar a un trabajador que ha probado su despido injustificado dentro del proceso establecido para ello y que por lo tanto tiene todo el derecho de que se le restituya en su trabajo, logrando así una estabilidad nuevamente en su empleo y en su persona, pues como ya quedó establecido, de él en ocasiones dependen varias personas económicamente.

En algunas ocasiones los patronos no dan cumplimiento a las sentencias, por que cuando las llegan a hacer efectivas, no ven a las autoridades como tales si no como personas que carecen de investidura jurídica y que por lo tanto si quieren lo reinstalan y si quieren no lo hacen; sólo ellos se arrogan la voluntad de reinstalar al trabajador.

- b) Desconocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales como trabajadores en una empresa: La falta de ayuda para que los trabajadores conozcan sus derechos es otra causa que genera la falta de mecanismos eficaces, pues a los patronos no les conviene capacitar a sus trabajadores para que conozcan cuales son sus derechos, por lo que es indispensable que el Ministerio de Trabajo desarrolle campañas para divulgar más enérgicamente la institución de la reinstalación, la cual es para el trabajador un derecho para accionar ante los tribunales de trabajo y previsión social, solicitando la reinstalación nuevamente a su puesto de trabajo por



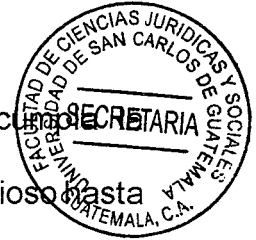
que ha sido despedido de forma injustificada.

Asimismo, las empresas están obligadas a reinstalar únicamente a las mujeres en estado de gravidez del que dieron aviso y al estar en proceso de confirmación de un sindicato.

Por lo anterior, es necesario que, el Estado realice cambios en la legislación laboral nacional, tomando como base todas aquellas deficiencias actuales del Código de Trabajo y fortaleciendo las instituciones tales como la reinstalación, claro está que solo no lo puede lograr, para ello es necesario que tanto los profesionales del derecho, los sindicatos de trabajadores y todas aquellas instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se involucren y formen parte de estos cambios, haciendo más fuerte el frente contra todas aquellas personas que actualmente vulneran los derechos laborales de los demás.

Actualmente, si un empleado es despedido de forma injustificada no podrá lograr su reinstalación de manera inmediata, por que el sistema es muy tardado y el patrono hará de todo para atrasar, con recursos, la reinstalación.

- c) Falta de interés para comprobar el cumplimiento de las sentencias de reinstalación por parte de los jueces de trabajo y previsión social: Otra causa, la constituye el hecho de que los jueces no se interesan por verificar el cumplimiento de sus fallos de reinstalación, pues ellos dictan su fallo conforme a la ley, pero no le dan seguimiento necesario para que se cumpla, por lo que el patrono no se siente obligado a cumplirlo, pues nadie ejerce la presión necesaria sobre el patrono para que realice la

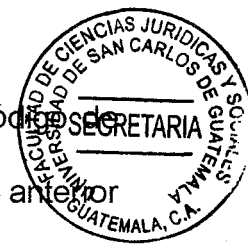


reinstalación; el trabajador nuevamente acude al juez para que se cumpla la sentencia de reinstalación, haciendo que el proceso se vuelva un círculo vicioso hasta que el trabajador se desgaste y desista, dejando a un lado su derecho de ser reinstalado y nunca llegue a un feliz término para el trabajador.

- d) En ocasiones los jueces no le establecen plazo al patrono para que reinstale al trabajador: Considero que es importante tratar esta causa, ya que al omitir los jueces el plazo para reinstalar a los trabajadores, se le da la libertad al patrono para que la realice en el tiempo que considere conveniente, si es que realiza la reinstalación, para el trabajador es importante regresar a su puesto de trabajo, porque el necesita seguir produciendo para su familia y cumplir con los compromisos adquiridos, entonces su reinstalación no puede quedar a la expectativa, debe cumplirse; y en dado caso no suceda su reinstalación entonces se le deberá pagar su indemnización por despido injustificado.

La institución de la reinstalación en el derecho de trabajo, pretende que los trabajadores gocen de estabilidad en el trabajo y además, pretende garantizar su seguridad laboral. Esa estabilidad y seguridad, hacen en el trabajador que su desempeño sea efectivo, puesto que su labor la realiza con tranquilidad, cumpliéndose de esa manera los requisitos de las atribuciones y funciones de estos, que radican en su desempeño.

También, con esta regulación se pretende no sólo proteger a los trabajadores contra violaciones ilegales, sino también, a la familia de éste, porque es evidente de que de su salario, no sólo depende él, sino también su grupo familiar.



La institución de la reinstalación no tiene una normativa adecuada en el Código de Trabajo, enfocándose más que todo en el derecho individual de trabajo, pese a lo anterior de una manera escueta existe esta institución y permite que el trabajador, cuando se vea despedido injustamente, tenga la oportunidad de plantear ante los tribunales de trabajo y previsión social una demanda de reinstalación, en la que se podrá demostrar la injusticia de su despido y, por consiguiente, su reinstalación por que el mismo fue hecho injustificadamente.

Por otro lado, cuando durante el proceso de reinstalación se establece que el trabajador ha sido despedido de manera justificada, entonces el patrono tiene la obligación de dar al trabajador el pago de la indemnización, así como los daños y perjuicios sufridos, derivados del despido justo que se ha probado durante el juicio.

#### **4.8. Consecuencias**

Hay una serie de consecuencias de tipo social, económico, jurídico, político, familiar y profesional para el trabajador durante todo el tiempo que transcurre desde su despido, el cual el trabajador considera injusto hasta su reinstalación nuevamente al trabajo, no existiendo aún mecanismos legales que hagan efectiva dicha reinstalación.

Las principales consecuencias que se generan por la inexistencia de mecanismos legales, que contribuyan a dar cumplimiento a las sentencias de reinstalación se describen a continuación:





- a) Provoca en el trabajador un desequilibrio, emocional y económico, emocional se siente inútil y aunque el ya demostró que lo despidieron sin una causa justa, no entiende porqué no se cumple con su reinstalación a su puesto de trabajo; le provoca también un desequilibrio económico por que ha sido despedido y no cuenta con un ingreso económico mensual o quincenal, dependiendo del acuerdo al que haya llegado con el patrono de un salario que satisfaga todas sus necesidades, tales como vestuario, alimentación, transporte, servicios básicos, etc. Su tranquilidad depende de su empleo y al no ser reinstalado a su trabajo, carece de la misma.
- b) La persona desempleada no puede cumplir con sus obligaciones familiares y sociales, porque no cuenta con la herramienta que le ayude a cumplir con ellas, herramienta que es el trabajo.
- c) El trabajador se ve obligado a buscar otra fuente de empleo para cumplir con sus obligaciones y al encontrar otra fuente de empleo ya no necesita regresar a su empleo, al cual tenía el derecho de regresar, porque no había incurrido en ninguna causal de despido.
- d) De forma contraria sucede con el trabajador que ha sido despedido de una empresa, en la que ha trabajado durante la mayor parte de su vida y al no querer el patrono reinstalarlo, se ve en la necesidad de buscar un nuevo empleo, pero, le resulta difícil que lo empleen nuevamente en otra empresa por que consideran que ya ha transcurrido su edad para producir en la forma en la que exige el patrono o por que no tiene la experiencia necesaria para desempeñar algún puesto de trabajo, quedando así el trabajador desempleado por mucho tiempo, sin llegar a tener ingresos económicos con que pueda cumplir sus deberes.
- e) El patrono no se siente obligado de ninguna forma a reinstalar al trabajador, por que



nuestra legislación no establece una forma contundente de obligar a los patronos a reinstalar al trabajador, que ha sido despedido de forma injustificada.

- f) La falta de cumplimiento de las sentencias de reinstalación por no existir los mecanismos legales eficaces, está logrando que los trabajadores dejen de plantear ante los tribunales de trabajo y previsión social sus demandas de reinstalación, teniendo como consecuencia, que la institución de la reinstalación pierda cada vez más fuerza y en determinado momento desaparezca, porque no se le ha dado la importancia debida en el país.

#### **4.9. Derecho del patrono a un ambiente de confianza de sus trabajadores**

No obstante, el trabajador tiene derecho a la reinstalación, también lo tiene el patrono, a un ambiente de confianza y lealtad; cuando patronos de administraciones pasadas despiden injustamente, sabiendo que estos trabajadores regresarán cuando ya no esté en el cargo; por lo que, valiéndose de las tardanzas de los trámites en los juzgados de trabajo, deja este problema de presupuesto y de colocación, a su sucesor.

Es común que, los patronos se nieguen a negociar mejores condiciones de trabajo; y, si es el caso, de que haya sindicato, éste deberá presentar una demanda colectiva ante un juez, y en dicha demanda deberá ir el pliego de las peticiones que le solicita al patrono; surgiendo así, el emplazamiento; es decir, el periodo en el cual el patrono tiene prohibición para despedir trabajadores y tomar represalias contra ellos. Si a pesar de lo anterior, un trabajador es despedido durante el periodo de emplazamiento, sin que haya habido un incidente de despido (juicio previo al despido), entonces el trabajador tiene



derecho a ser reinstalado, reintegrándole salarios caídos y demás prestaciones.

En la ley actual si se dicta sentencia en contra de la empresa, está obligada a pagar el total de salarios caídos. En Guatemala, de la misma manera que en México, es a la empresa a la que se le sanciona, motivo por el cual al patrono no le importa que se le sancione y actúa infringiendo la ley.

En virtud de lo anterior, al reinstalar a un trabajador en una administración estatal posterior, afecta el presupuesto para ese año y obliga al nuevo funcionario, a laborar en un ambiente de desconfianza y desleal; por lo que se debería sancionar a los patronos que cometan estos actos, sin importarles dejar este tipo de problemas, porque a la que se sanciona es a la entidad; dejando problemas de ubicación, de presupuesto y de desconfianza.



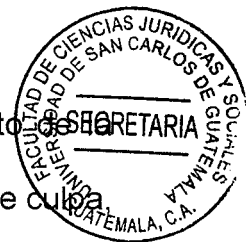
## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Sin embargo, cuando en el lugar de trabajo no se dan las condiciones necesarias y obligatorias, de parte del patrono, las leyes laborales establecen que patronos y trabajadores pueden negociar, siempre y cuando sean tomadas en cuenta, las garantías mínimas.

Asimismo, la reinstalación del trabajador es un derecho que se tiene en la relación laboral; el objetivo es determinar si en la práctica laboral se cumplen con las condiciones legales mínimas para dar por finalizada la relación entre patrono y empleado. No obstante, el trabajador tiene derecho a la reinstalación, también el patrono lo tiene, a gozar de un ambiente de confianza y lealtad; cuando patronos de administraciones pasadas despiden injustamente, sabiendo que estos trabajadores regresarán cuando ya no estén en el cargo; se valen de las tardanzas de los trámites en los juzgados de trabajo, y dejan el problema al sucesor.

En virtud de lo anterior, al reinstalar a un trabajador en una administración posterior, afecta y obliga al nuevo patrono, a laborar en un ambiente de desconfianza y deslealtad; por lo cual, los jueces de trabajo deberían individualizar también, sanción personal a quien representó la autoridad, en ese entonces; quien, a sabiendas de que los despidos eran injustificados, no le importó dejar problemas a su sustituto; debido a que, al

sancionar a las entidades, ellos quedan desligados, y trasladan el acatamiento de la resolución de reinstalación, a su sucesor; quien, sin tener participación alguna de culpa, debe enfrentarla, a veces, con presupuesto reducido.



## BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas Venezuela: Ed. Naciones. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 6ª. ed; Ed. Porrúa, S. A. México, 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1984.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª, ed. Ed. Inversiones educativas / IUS ediciones. 2007.
- <https://www.webyempresas.com/caracteristicas-del-derecho-laboral/>. **¿En qué consiste el derecho laboral?** (Guatemala. Consultado el 14 de enero de 2022)
- <https://www.abogado.com/recursos/discriminacion/discriminacion-de-genero.html>. **Discriminación de género**. (Guatemala. Consultado del 16 de enero de 2022).
- <https://psicologiaymente.com/organizaciones/problemas-conflictos-mas-frecuentes-trabajo>. **Conflictos más frecuentes en el trabajo**. (Guatemala. Consultado el 20 de enero de 2022).
- <https://www.tecoloco.com.gt/blog/el-despido-injustificado-e-ilegal.aspx>. **Despido injustificado. (Consultado el 26 de enero de 2022).**
- <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=emplazamienten+en+el+ambito+laboral&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. **Emplazamiento en el ámbito laboral**. (Guatemala. Consultado el 28 de enero de 2022).
- <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=reinsrtalaci%C3%B3n+laboral+en+guatemala&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. **Reinstalación laboral en Guatemala**.

(Guatemala. Consultado el 29 de enero de 2022).



<https://vlex.com.mx/vid/reinstalacion-salarios-caidos-procedimiento-585644230>.

**Salarios caídos.** (Consultado el 29 de enero de 2022).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco.** IUS Ediciones.2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo.** 1t. y 2t. UNAM, México: Ed. Impresos Aldina Rosell y N, (s.f.)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta. Argentina. 1981.

PRADO, GERARDO. **Derecho Constitucional.** Cuarta ed. Guatemala, 2016

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo.** (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).

VILLAVICENCIO Ríos. **Derecho sindical.** Ed. Hammurabi, Buenos Aires, Argentina. (s.f.).

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo de Guatemala.** Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Negociación, Homologación, Denuncia de Pactos Colectivos.** Acuerdo Gubernativo 221-94. Palacio Nacional de Guatemala

**Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto 71- 86 del Congreso de la República de Guatemala