

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



**VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CONTINUIDAD LABORAL, CUANDO SE LE
TOMA AL TRABAJADOR RESCINDIDO, COMO ENEMIGO DE LA ENTIDAD
NOMINADORA, POR DEMANDA DE REINSTALACIÓN**

JUAN GABRIEL MUÑOZ SOLÓRZANO

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CONTINUIDAD LABORAL, CUANDO SE LE
TOMA AL TRABAJADOR RESCINDIDO, COMO ENEMIGO DE LA ENTIDAD
NOMINADORA, POR DEMANDA DE REINSTALACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JUAN GABRIEL MUÑOZ SOLÓRZANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2024

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

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

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,
20 de septiembre de 2022.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JUAN GABRIEL MUÑOZ SOLÓRZANO**, con carné 9815604 intitulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CONTINUIDAD LABORAL, CUANDO SE LE TOMA AL TRABAJADOR RESCINDIDO, COMO ENEMIGO DE LA ENTIDAD NOMINADORA, POR DEMANDA DE REINSTALACIÓN.**

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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 03 / 11 / 2022.

(f)

Asesor(a)
(Firma y sello)





Guatemala 16 de enero del año 2023

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



Dr. Carlos Herrera:

Me dirijo a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha veinte de septiembre del año dos mil veintidós, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis del alumno **JUAN GABRIEL MUÑOZ SOLÓRZANO**, que se titula: **"VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CONTINUIDAD LABORAL, CUANDO SE LE TOMA AL TRABAJADOR RESCINDIDO, COMO ENEMIGO DE LA ENTIDAD NOMINADORA, POR DEMANDA DE REINSTALACIÓN"**, procedí a emitir los arreglos necesarios, los cuales fueron atendidos por el sustentante, por lo que es procedente dictaminar de la siguiente manera:

1. Debido al contenido, objeto de desarrollo de los capítulos, teorías y aportaciones sustentadas por el alumno, puedo señalar el carácter científico del informe final de tesis que se presenta, atinente a un trabajo de investigación de esta categoría.
2. En relación con la redacción que se utilizó, se observó que en el contenido de los capítulos desarrollados se empleó una gramática y ortografía acordes. En cuanto a la contribución científica se puede indicar que es la correcta.
3. Se utilizaron los métodos que a continuación se indican: deductivo, inductivo, histórico, analítico y sintético. La técnica documental se utilizó durante el desarrollo de la tesis, con la cual se logró la recolección doctrinaria y jurídica de la información obtenida.
4. Se llevaron a cabo las sugerencias necesarias a la introducción, índice, capítulos, presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis, conclusión discursiva y bibliografía al trabajo de tesis desarrollado por el sustentante, quien estuvo de acuerdo en su realización.
5. En lo referente a la conclusión discursiva puede indicarse que es clara y denota un profundo estudio realizado por parte del sustentante. La bibliografía empleada para el desarrollo del informe final de la tesis abarcó autores nacionales y extranjeros. Además, los capítulos desarrollados se relacionan con el contenido y con las citas a pie de página.

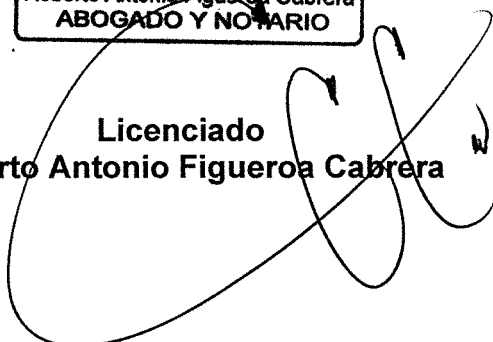
6. Me encargue de guiar al alumno durante el desarrollo de la investigación utilizando para el efecto los métodos de investigación y técnicas acordes, siendo de utilidad para alcanzar los objetivos y comprobar la hipótesis formulada de acuerdo a la proyección científica de la tesis. Se hace la aclaración que entre el sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que 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.

Atentamente.

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado
Roberto Antonio Figueroa Cabrera





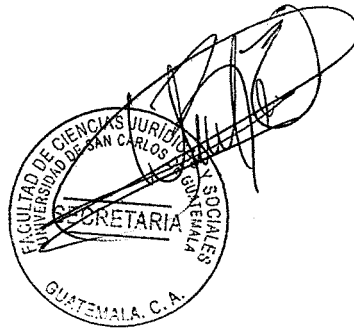
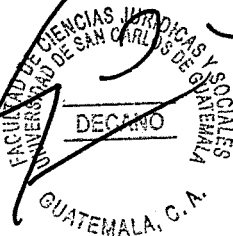
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN GABRIEL MUÑOZ SOLÓRZANO, titulado VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA CONTINUIDAD LABORAL, CUANDO SE LE TOMA AL TRABAJADOR RESCINDIDO, COMO ENEMIGO DE LA ENTIDAD NOMINADORA, POR DEMANDA DE REINSTALACIÓN. 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/AFCV



DEDICATORIA

A DIOS:

Por concederme el milagro de vida, por guiar mi camino y darme la fuerza para seguir adelante en todo momento.

A MIS PADRES:

Florencio Muñoz Yuman y Soila Elena Solorzano, las personas más importantes en mi vida, quienes me enseñaron con su sabiduría, humildad, honradez, perseverancia y esfuerzo a luchar por mis ideales, me han guiado con su amor incondicional para poder alcanzar esta meta.

A MI ESPOSA:

Clementina Flor Azucena Lemus Herrera por su cariño y amor incondicional ya que sin su ayuda y apoyo no hubiera sido posible alcanzar esta meta.

A MIS HIJOS:

Juan Carlos Muñoz Lemus, Antony Gabriel Muñoz Lemus y Sergio Eduardo Muñoz Lemus, por el amor de toda la vida, por su apoyo, cariño, comprensión y por siempre estar a mi lado y a Edwin Alexander Lemus que aunque no sea mi hijo de sangre también e tenido su cariño apoyo, amor y compañía en todo momento.

A MIS HERMANOS:

Jorge Tulio Muñoz Solorzano, Angela Elide Solorzano, Cruz Elubia Muñoz Solorzano, Elizabeth Muñoz Solorzano y Cruz Anabela Muñoz Solorzano, por su apoyo, cariño, comprensión y por siempre estar a mi lado.



A MIS AMIGOS:

De la infancia, del colegio, del Organismo Judicial y de la universidad, gracias por los momentos compartidos, por el apoyo brindado, la fuerza y sus buenos deseos a lo largo de este proyecto.

**A MIS PADRINOS
DE GRADUACIÓN:**

Licenciados: Jorge Tulio Muñoz Solorzano, Rosario Herlinda González Barrera, Roberto Figueroa Cabrera y Marcos Leonel Sagüil Méndez. Gracias por su apoyo, su cariño y por compartir este momento tan especial en mi vida.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas, por la formación académica y profesional.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de establecer la vulneración del derecho a la continuidad laboral, cuando un trabajador que ha sido rescindido es tomado como un enemigo de la entidad nominadora en la que ha trabajado, únicamente por haber demandado su reinstalación por los medios que la Ley establece.

Para el desarrollo de la investigación, se utiliza la investigación de tipo cualitativa, argumentando mediante los métodos de investigación analítico, documental, sintético, inductivo y deductivo, utilizando como base de la investigación al derecho laboral y al derecho procesal laboral guatemalteco, el cual rige las relaciones laborales en Guatemala, con la presente investigación se busca demostrar de forma jurídica la vulneración del derecho a la continuidad laboral; el periodo de elaboración y conclusión del presente trabajo de investigación de tesis abarca de octubre de 2019 al mes de diciembre de 2020.

El sujeto en el cual se centra la investigación es el trabajador que ha sido rescindido de forma ilegal quien mediante de demanda de reinstalación busca comprobar su despido injustificado para obtener el derecho a la continuidad laboral que la ley y la Constitución Política de la República de Guatemala le garantizan.

El aporte académico que brinda el presente trabajo de investigación de tesis, consiste en garantizar que el conocimiento sobre la continuidad laboral no quede únicamente ligado al trabajador que ha sido rescindido.



HIPÓTESIS

Para el presente trabajo de investigación de tesis busca establecer la vulneración del derecho a la continuidad laboral del trabajador que ha sido rescindido de su contrato de trabajo de forma ilegal, y es tomado como enemigo por parte de la entidad nominadora que lo despidió, únicamente por demandar su reinstalación mediante el juicio ordinario laboral guatemalteco.

El sujeto electo para el desarrollo del presente trabajo de investigación es el trabajador que es tomado como enemigo de la entidad nominadora, por ejercer su derecho de reinstalación mediante demanda ante los tribunales de trabajo y previsión social de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La presente investigación se desarrolló mediante los métodos de investigación analítico, sintético, inductivo y deductivo, con la finalidad de determinar la vulneración del derecho a la continuidad laboral al trabajador que es tomado en cuenta como enemigo de la entidad nominadora por demandar su reinstalación mediante juicio ordinario laboral.

Con base a lo anterior, en el presente trabajo de investigación se comprobó la hipótesis, demostrando que, el trabajador que plantea su demanda de reinstalación ante la entidad nominadora que lo ha rescindido de forma ilegal, es afectado y vulnerado en su derecho de continuidad laboral, ya que al hacerse efectiva la reinstalación, la entidad que demandó lo toma en cuenta como un enemigo, por haber logrado vencerlos en juicio ordinario laboral y como consecuencia de ello haber sufrido un detrimento económico para pagarle sus salarios caídos después de hacerse efectiva la reinstalación.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de laboral guatemalteco	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición del derecho laboral.....	11
1.3. Principios sustantivos del derecho laboral.....	14
1.4. Finalidad del derecho laboral.....	18

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral guatemalteco	19
2.1. Definición	21
2.2. Fuentes del derecho procesal laboral	22
2.3. Características	24
2.4. Principios procesales	26
2.5. Sujetos procesales.....	30
2.6. Clases de procesos laborales	32

CAPÍTULO III

3. La reinstalación	33
3.1. Definición	33
3.2. Naturaleza jurídica	36
3.3. Aspectos importantes sobre la reinstalación	36
3.4. Casos en los que procede.....	41

3.6. Fines de la reinstalación.....	47
-------------------------------------	----

CAPÍTULO IV

4. Vulneración del derecho a la continuidad laboral, cuando se le toma al trabajador rescindido, como enemigo de la entidad nominadora, por demanda de reinstalación.....	51
4.1. El derecho a la continuidad laboral	51
4.2. Vulneración al derecho a la continuidad laboral.....	61
4.3. Obligaciones del patrono en cuanto al derecho de reinstalación	63
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue escogido con la finalidad de demostrar la vulneración del derecho a la continuidad laboral, cuando un trabajador es tomado como enemigo por parte del patrono o entidad nominadora, por haber demandado su reinstalación.

Con base a lo anterior, mediante los métodos de analítico, sintético, inductivo y deductivo y deductivo, la investigación demostró que el patrono se encuentra en la obligatoriedad de dar trámite a la reinstalación de todo trabajador que ha sido despedido injustificadamente, ya que hacer lo contrario se vulnerar el derecho de continuidad laboral del trabajador.

Para lograr la comprobación se analizó primeramente al derecho laboral guatemalteco, en cual se establecieron sus antecedentes, definición, principios sustantivos y la finalidad del derecho laboral.

El sujeto electo para el desarrollo del presente trabajo de investigación es el trabajador que es tomado como enemigo de la entidad nominadora, por ejercer su derecho de reinstalación mediante demanda ante los tribunales de trabajo y previsión social de Guatemala.

Asimismo, en el segundo capítulo debido a la temática del presente trabajo de investigación se desarrolló al derecho procesal laboral estableciendo su definición, fuentes del derecho procesal laboral, características, principios procesales aplicables, los sujetos procesales y las clases de los procesos laborales.



En el tercer capítulo se indagó sobre lo referente a la temática de la reinstalación del trabajador, demostrando su definición, naturaleza jurídica, aspectos importantes sobre la reinstalación, casos en los que procede y los fines de la misma.

Para concluir el presente trabajo de investigación, en el capítulo final se desarrolló la temática principal para comprobar la vulneración del derecho a la continuidad laboral, cuando se le toma al trabajador rescindido, como enemigo de la entidad nominadora, por demanda de reinstalación; primeramente se desarrolló lo referente del derecho a la continuidad, la vulneración del derecho a la continuidad y las obligaciones del patrono en cuanto al derecho de reinstalación.

Por lo que, en el presente trabajo de investigación se logró comprobar la hipótesis planteada y se verificó que la vulneración del derecho de continuidad laboral, no solo afecta al trabajador que logra la reinstalación, sino además puede afectar al entorno de otros trabajadores de la misma empresa.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral en Guatemala, ha tenido muy poca evolución a lo largo de los años, es por eso que siempre hay campos de estudio dentro del mismo que pueden resolver distintas dudas jurídicas o planteamientos de problemáticas, es por ello que, para el presente trabajo de investigación de tesis, basa primeramente su análisis en el derecho laboral.

Para poder determinar que es el derecho laboral, primeramente, se deben investigar sus antecedentes para comprender su origen, de manera que, sea sustentable para desarrollar el tema referente a la vulneración del derecho a la continuidad laboral del trabajador que ha sido rescindido, quien es tomado en cuenta por la entidad que lo despidió como un enemigo al momento de demandar su reinstalación.

1.1. Antecedentes

El derecho laboral es una ciencia ciertamente antigua, ya que el trabajo del hombre siempre ha existido, sin embargo, su reconocimiento como derecho no fue hasta al menos trescientos o doscientos años.

El derecho laboral o también denominado derecho del trabajo, no tiene una referencia histórica que muestre o revele cuál ha sido la evolución del derecho laboral o de

trabajo: “lo que existe a la fecha son instituciones que quedaron plasmadas y que son interpretadas en determinadas formas, como el Código Hammurabi y las Leyes de Indias donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador”¹, fundamentalmente existen cuatro etapas de la evolución del derecho laboral, de las cuales se hace un análisis breve para tener una generalidad de la forma en que ha evolucionado.

Las cuatro etapas están conformadas por la edad antigua, la edad media, la edad moderna, y la edad contemporánea.

La etapa de edad antigua abarca la esclavitud como una forma de práctica socialmente aceptable por ser económica, esta fue usual en la antigüedad greco-romana, el papel de los esclavos fue considerado inferior y prácticamente inexistente en relación a una persona libre. “El origen de los esclavos venía dado de las conquistas y jamás existió una regulación jurídica sobre ellos”.² Dentro de las instituciones jurídicas laborales que se crearon en la antigüedad se puede mencionar: “la *Locatio Conductio Operarum*, también llamada Contrato de Arrendamiento de Servicios, este contrato consistía en que una de las partes se obligaba a prestar un servicio y la otra a pagarle por este un precio en dinero. El mismo tiene su origen en la esclavitud que se instauró en Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún tipo de servicio a otra persona

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 74

² *Ibíd.* Pág. 75.

que pagaba un canon al amo”.³

En la etapa de la edad media, fue una etapa en la que prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos y su clientela; “aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron *gildas*, corporaciones o gremios, estas corporaciones o gremios estaban formados por jefes de taller y en cada taller había tres categorías de trabajadores:

a. Maestros

b. Oficiales

c. Compañeros

d. Aprendices

Dichas asociaciones tenían un marcado sentido monopolista y mutualista.”⁴ Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los asociados, sobre todo en caso

³ Machicado Jorge. **História del derecho del trabajo**. Pág. 4

⁴ Fernández Molina. **Ob Cit.** Pág. 77.

de enfermedades o accidentes. Este sistema gremial sufrió los primeros ataques en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en 1766 se emitió el Edicto de Turgot que abolía dichos gremios.

En la edad media el concepto materialista del trabajo es rechazado por influencia del cristianismo, pero existe aún la *locatio conductio operarum*. Reglamentada por las corporaciones de oficios y los municipios.

En las corporaciones de oficios el trabajo estaba jerarquizado: maestro, compañero, aprendiz. Se reglamentan las relaciones laborales para proteger al maestro. Hay descanso dominical por razones religiosas. No hay trabajo en domicilio para no crear competencia. Se fijan las tasas de salarios para que los compañeros no pidan aumentos.

Las corporaciones de oficios son: "sucesoras de los colegios romanos y las *guildas* germánicas. Estas eran asociaciones laborales que agrupaban a los maestros de los talleres corporativos que establecían en los estatutos normas reguladoras de: las relaciones de trabajo, los precios de venta de los productos manufacturados, la calidad de los productos, la perfección de los productos elaborado y las sanciones con respecto al fraude, a la especulación y los conflictos de trabajo con el fin de asegurar el monopolio del oficio".⁵

Otro antecedente de la edad media sucede en 1791, cuando es aprobada la Ley

⁵ Machicado, Jorge. **Op. Cit.** Pág. 5.

Chapelier por la que se establece la libertad de empresa en Francia, aboliendo los gremios existentes. Se trata del triunfo del liberalismo económico y del individualismo, y no sólo por dicha abolición de uno de los pilares del sistema productivo del antiguo régimen, sino, porque, también prohibía que los empresarios, comerciantes, obreros o artesanos pudieran asociarse y establecer normas comunes. Este aspecto es importante porque se aplicaba contra los intentos de asociación de los trabajadores que pretendían mejorar sus condiciones de vida.

En cuanto a la edad moderna es posible indicar que: "El trabajo servil empieza a decrecer en la edad moderna a pesar de que este hecho no implica que el trabajo en la agricultura fuese más benigno, y las situaciones jurídicas de la servidumbre fueran mejorando a lo largo del siglo XIV".⁶

Son los gremios los que empiezan a entrar en crisis en dos aspectos: uno por su autonomía, al tener que someter sus ordenanzas a la corona, y otro en cuanto a su organización, sólo pretenden defender los intereses de los maestros, por lo que empiezan a sucederse reacciones de los compañeros u oficiales, recurriendo estos a medidas de presión, es aquí donde se encuentra el primer antecedente del sindicalismo.

Asimismo, en la edad moderna nace un nuevo modelo productivo, la manufactura, es aquí donde aparece el proletario y cuando comienzan a surgir los problemas del trabajo industrial; bajos salarios, malas condiciones higiénicas, jornadas agotadoras, empieza a

⁶ Fernández Molina. **Ob Cit.** Pág.78

hacerse patente la necesidad de regular el trabajo dependiente.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios y operarios libres, quien pagaba el salario imponía las condiciones. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto, se olvidó la condición humana de los trabajadores.

Como antecedente de esta etapa de la edad moderna se puede mencionar lo que sucede con la Revolución Francesa de 1789, en la cual se impone el principio de libertad contractual. *Los Decretos de Allard* y la *Ley Chapallier* prohibían el derecho de organización profesional en asociaciones y conmina a concertar los salarios por libre convenio con los patrones. Posteriormente la *Ley Waldeck-Rousseau* abroga las dos disposiciones anteriores. Con la revolución industrial se organizaron las empresas y apareció la legislación que protegía al trabajador. Así fue como un cúmulo de circunstancias, económicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron una evolución que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo derecho del trabajo, a mediados del siglo XIX.

En cuanto a la edad contemporánea se puede mencionar que es una edad en la cual el Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, estableciendo normas de control y protección del trabajador, lo cual empezó a suceder

desde: “el periodo de la revolución industrial de 1886, en donde se impone las 8 horas de trabajo por ser las que científicamente son comprobables para mantener el cuerpo con buena salud, las otras 16 horas del día, habían sido establecidas para descansar y estar con la familia, la jornada laboral de 8 horas se consolida con el Pacto de Versalles de 1919”.⁷

Esta etapa se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII hasta nuestros días. La edad contemporánea está marcada en general, por el desarrollo y la consolidación del sistema capitalista occidental, surgiendo el concepto de Estado organizado y en consecuencia por las disputas de las grandes potencias europeas por territorios, materias primas y mercados consumidores.

Luego de esto: “las revoluciones rusa y mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la segunda guerra mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva”.⁸

El fin del régimen corporativo estimula los medios de producción de la industria, a merced del desenvolvimiento del maquinismo que tuvo como consecuencia el concentrar la producción en un pequeño número de manos, sustituyendo a un sinnúmero de talleres corporativos y dando nacimiento a la gran industria. En 1940

⁷ Machicado, Jorge. **Op. Cit.** Pág. 9

⁸ **Ibíd.** Pág. 11.

surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo principios propios; surgiendo normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho al trabajo.

Los antecedentes del derecho laboral en Guatemala se remontan al surgimiento de los movimientos por mejores condiciones de los trabajadores en otros países principalmente los europeos; contribuyó al despertar de la clase obrera en Guatemala, quienes estaban sometidos en la época colonial a abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, pero la bula papal del Papa Paulo III puso fin a esta indigna forma a la cual era sometida la clase trabajadora.

“Después de la independencia surge un periodo de indiferencia o falta de interés por emitir alguna ley que regule o dé protección a la clase trabajadora, no es sino con la llegada de la Revolución Liberal de 1871 que se emite el Código Civil de 1877, el cual estaba inspirado en el Código Civil español y como consecuencia las primeras normas de carácter laboral, tenían una tendencia civilista propio del derecho privado y como consecuencia de esto todos los vicios y abusos que se manifestaron en la sociedad española también fueron cometidos en Guatemala, al dejar en completa libertad a las partes para contratar sus servicios, desde luego con sus propias características debido al favoritismo de las dictaduras que gobernaban en ese entonces”.⁹

A partir de 1871, se dictan una serie de leyes y reglamentos de corte esclavista que

⁹⁹ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 89.

aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, con una nueva modalidad de esclavismo como lo fueron los trabajos forzados en caminos; dentro estas leyes y reglamentos emitidos se pueden mencionar la Ley de los Trabajadores Rurales que normaba el trabajo de los colonos en las fincas y la Ley de Trabajo contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, que en su Artículo 1º. regulaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley,” la cual fue promulgada durante el gobierno de José María Orellana y puede considerarse como un antecedente al Código de Trabajo y una puerta al sindicalismo; ésta limitaba la libertad de las partes en la contratación, también establecía por primera vez los comités de conciliación y los tribunales de arbitraje. Anterior a ésta aparece la Ley Protectorado de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, Decreto 669 de noviembre de 1906, considerada como una anticipación de la futura previsión social.

“En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, precedido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado, el hecho político interesa por cuanto a partir de julio de 1954, se inicia un proceso de involución en nuestro derecho laboral del cual todavía no se ha podido salir hasta la fecha”.¹⁰ Durante esta época se promulga el primer Código de Trabajo, mediante Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. Posteriormente, en 1939 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala actual Código de Trabajo, el cual contiene superficiales reformas al Decreto 330. Las posteriores modificaciones a las

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 90.

leyes laborales se han decretado en forma separada, pero no se han incorporado formalmente al Código de Trabajo.

Por lo cual, los hechos anteriores conforman los antecedentes del actual código de trabajo que nos rige, ya que el mismo no ha sido reformado por otro código. De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

El Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto

que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

1.2. Definición del derecho laboral

Primeramente, antes de establecer una definición de este derecho es conveniente aclarar que el mismo puede denominarse derecho de trabajo o bien derecho laboral refiriéndose las dos palabras a la misma ciencia.

Hay distintas posturas sobre la forma en que se debe atribuir una definición a nuestra materia; algunos opinan que se tiene que dar al iniciar el estudio de una disciplina, para que de esta manera sirva como guía. Otros sostienen que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente introducirlos en una definición. Algunos más consideran que es inútil dar una definición debido a la constante evolución del derecho del trabajo.

En cuanto a la definición de esta ciencia del derecho, hay muchos estudiosos, tratadistas y doctos del derecho que le han definido de distintas formas, siendo las más acertadas para el autor del presente trabajo de investigación las siguientes: “es la ciencia que se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias inherentes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de

atención del profesional del derecho”.¹¹

Otra definición establece que el derecho del trabajo es:” el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹²

Esta definición omite al empleador, cuyos derechos también reconoce el código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo, se hace mención de la misma porque en ella se establecen los fines del derecho del trabajo.

En cuanto a la definición del derecho de trabajo que atiende a la relación de trabajo en sí misma se puede mencionar la que establece al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.¹³

Cabe aclarar que etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

¹¹ Morataya Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 3

¹² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 135

¹³ Galli Pujato, Juan. **Sobre el concepto del derecho del trabajo**. Pág. 8

Este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

La definición más acertada a criterio del autor del presente trabajo de investigación de tesis es la que establece que: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones”.¹⁴

Por lo que, en palabras del autor del presente trabajo de investigación de tesis el derecho laboral puede ser definido como el conjunto de normas jurídicas e instituciones sociales y de previsión social de trabajo que regulan las relaciones del trabajador y el patrono por un mismo beneficio siendo esta la prestación del servicio de trabajo a

¹⁴ Allacotti, Amadeo. **Derecho Colectivo Laboral**. Pág. 44

cambio de una remuneración digna.

1.3. Principios sustantivos del derecho laboral

El derecho de trabajo o derecho laboral, se encuentra constituido en su base por distintos principios que rigen sus normas los cuales son precisos mencionar para entender de mejor manera al derecho laboral.

Los principios del derecho laboral guatemalteco son los que mencionan los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala siendo los siguientes: el principio de tutelaridad, Principio de garantías mínimas, Principio de realismo, Principio de gratuidad, Principio de naturaleza pública del derecho de trabajo, Principio de necesidad e imperatividad, principio de sencillez, principio democrático, principio conciliatorio, principio de indubio pro operario y principio de interés público.

- El principio de tutelaridad se trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República, así también en el considerando del Código de Trabajo ya citado. Es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

- El principio de garantías mínimas se refiere a la protección para que el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el artículo 106 de la Constitución de la República y en el cuarto Considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.
- El principio de realismo toma en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto Considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual dice: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes”.
- El principio de gratuidad establece que en el derecho laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por

otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 del Código de Trabajo el cual dice: “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo judicial p administrativas”.

- El principio de la naturaleza pública del derecho del trabajo establece que, al ocurrir la aplicación del Derecho Laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.
- El principio de necesidad e imperatividad se refiere a que el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un Contrato de Trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.
- El principio de sencillez establece que el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada (patrono o trabajador), y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera práctica.

- El principio democrático establece que el derecho de trabajo es hondamente democrático manifiesta el literal f, del considerando IV: “porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.” Por supuesto que a través de la armonía social entre las esferas de capital y trabajo buscando y manteniendo un equilibrio entre ellas resguardando la efectividad de los derechos y deberes que les corresponde.
- El principio conciliatorio establece que las normas del derecho laboral deben inspirarse en mantener una relación pacífica entre el capital y el trabajo atendiendo a los factores económicos y sociales en que se encuentren, asegurando un mínimo de garantías de orden ético y económico en la organización y ejecución del trabajo, fundamentándose en la justicia social.
- El principio de indubio pro operario establece que, en caso de duda sobre la interpretación de las disposiciones legales o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Es importante señalar que dicho principio se encuentra tácitamente dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, segundo párrafo.
- El principio de interés público se establece en el Código de Trabajo en su Considerando IV, literal e, establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Y lo afirma el Artículo 14 de mismo cuerpo legal cuando expresa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público

y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y tratados.” Esto manifiesta que el bien común se ve reflejado en las disposiciones legales que benefician en su mayoría a los trabajadores a contrario sensu la minoría de patronos.

1.4. Finalidad del derecho laboral

El fin inmediato del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Por lo que, en el presente capítulo se ha desarrollado los temas bases para generar una comprensión general sobre el derecho laboral o bien el derecho del trabajo.

Este campo del derecho busca mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores, con el objetivo de elevar su nivel de vida y garantizar su bienestar. Además, se orienta hacia la creación y mantenimiento de un ambiente laboral justo, equitativo y seguro, donde se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, se fomente la igualdad de oportunidades laborales de manera pacífica.

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral guatemalteco

El derecho procesal, ha sido la base de los juicios laborales en Guatemala, y en base a la temática que refiere la demanda de reinstalación ante un patrono primeramente es necesario establecer que es el derecho procesal laboral.

El derecho procesal en varias de sus materias se ha generado debido que el hombre en su interrelación y sobre todo al aumentar la capacidad de producción, estableció relaciones de trabajo subordinado, lo cual posteriormente dio origen al derecho sustantivo del trabajo, cuando a comienzos del siglo pasado las principales legislaciones comenzaron a regular los aspectos de orden laboral, para brindar protección a los sujetos del derecho de trabajo.

Al existir una regulación sustantiva del derecho de trabajo, tanto patronos como trabajadores, han convivido sobre las bases de estas disposiciones, pero cuando estas son vulneradas surgen controversias que deben ser dilucidadas por las normas adjetivas del derecho de trabajo.

En el ámbito del derecho laboral particularmente en el campo adjetivo, se encuentran definidas y desarrolladas las normas que establecen los parámetros dentro de los cuales debe regirse las relaciones obrero patronales, con el objeto armonizar el vínculo existente que surge a raíz del proceso de producción. Dicha norma se enmarca en el

Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, lo cual genera en la mayoría de casos controversias. Las normas del derecho sustantivo de trabajo, reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de normas de observancia obligatoria.

En el caso particular, es el Código de Trabajo el que regula dichas relaciones, pero siempre atendiendo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República, y apoyándose en los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.

Cabe mencionar que, en el país, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta sobre todo con un proceso ordinario laboral, con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Hecha la delimitación y relación de los elementos que componen el derecho de trabajo, se procederá a desarrollar cada uno de los aspectos que conforman el proceso laboral,

tanto desde el enfoque doctrinario, como desde la perspectiva de nuestro ordenamiento jurídico.

2.1. Definición

Hay pocas definiciones encontradas del derecho procesal laboral, sin embargo, son acertadas en cuanto a la definición de esta ciencia del derecho adjetivo.

Ha sido definido como: “aquel referido a la organización y funcionamiento de los tribunales laborales, como al procedimiento respectivo; no significa desconocer el carácter procesal de las respectivas normas, sino simplemente destacar la protección jurisdiccional de los derechos del trabajador y, en última instancia, la justa aplicación del derecho laboral, mediante un procedimiento rápido y económico”.¹⁵

Otra definición establece que el derecho procesa laboral es: “una rama del derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal (no funcionarios y por tanto sujetos al derecho laboral).”¹⁶

¹⁵ <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-procesal-del-trabajo/derecho-procesal-del-trabajo.html> (Guatemala, 25 de noviembre de 2019).

¹⁶ <http://diccionario.sensagent.com/Derechoprocesallaboral/es-es/> (Guatemala, 25 de noviembre de 2019).

Otra definición a mencionar es la que permite al derecho procesal laboral o del trabajo como: “el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el tribunal de trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.¹⁷

Por lo que, para el autor del presente trabajo de investigación de tesis, el derecho procesal laboral se puede definir como el conjunto de principios, procedimientos, e instituciones procesales que regulan la resolución de conflictos jurídicos de trabajo entre un trabajador y un patrono.

Por su método y estudio articulado se atribuye al derecho procesal del trabajo amplia autonomía científica, toda vez que es ostensible que en realidad se advierte que ha llegado a contar, sin duda alguna, con un respaldo muy amplio en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia.

2.2. Fuentes del derecho procesal laboral

Al referirse a las fuentes del derecho procesal se refieren a todo lo que da inicio u origen al derecho procesal laboral y que por consiguiente conforman el mismo.

En Guatemala, el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del

¹⁷ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 8.

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

En la doctrina son numerosas las clasificaciones que se han hecho de las fuentes del derecho; sin embargo, resulta especialmente interesante aquella que las divide en materiales y formales: "Las fuentes materiales, llamadas también reales, son factores de índole social, económico, cultural, ideológico, moral; mientras que las fuentes formales son los modos como el derecho se manifiesta. Las fuentes formales del derecho del trabajo que son la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho".¹⁸

Por lo que, las fuentes del derecho procesal laboral la constituyen básicamente la legislación laboral, es decir, el Código de Trabajo. Los principios del derecho de trabajo y los principios del derecho común. No hay que olvidar que el derecho de trabajo tuvo como antecedente la regulación de algunas de sus instituciones, en el derecho civil.

Al igual que en la naturaleza jurídica, el anterior precepto si bien es cierto, se encuentra al inicio del Código de Trabajo, es de aplicación general y resuelve muchas de las dudas que pudieran suscitarse al respecto,

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 9.

2.3. Características

El derecho procesal laboral cuenta con distintas características que lo hacen totalmente diferente a otras ciencias procesales o adjetivas, ya que en el caso del derecho procesal laboral guatemalteco, el mismo cuenta con código que tiene parte sustantiva y parte adjetiva, siendo esta la que concierne al derecho procesal laboral.

En cuanto a las características que describen al derecho procesal laboral, el mismo es:

- Autónomo, ya que cuenta con un proceso adjetivo propio.
- Es poco formalista, ya que en el mismo si bien deben de cumplirse con ciertos requisitos mínimos, los mismos no son impedimento para que alguna de las partes haga valer su derecho.
- Es sencillo.
- Tiene formalidades mínimas.
- Es un proceso en el cual el juez tiene contacto directamente con las partes y las pruebas.
- La carga de la prueba la tiene la parte patronal en todo momento, la protección preferente es hacia la parte trabajadora, regula la resolución de los conflictos tanto

individuales como colectivos.

- Es eficaz.
- Es estrictamente conciliatorio.
- Los jueces de trabajo y previsión social al dictar sus resoluciones deben hacerlo en conciencia.
- Inversión de la carga de la prueba en el caso de despido directo injustificado.
- En el juicio ordinario laboral, los medios de impugnación son restringidos
- En los procesos colectivos económicos sociales, las sentencias pueden ser ultra petita.
- El juicio ordinario laboral debe sustanciarse en un máximo de tres audiencias.
- En el juicio ordinario laboral, la mayor parte de los actos procesales deben diligenciarse en la primera audiencia.
- Es un derecho realista y objetivo

2.4. Principios procesales

Es muy importante dar a conocer los principios que involucran al derecho procesal laboral, ya que son una guía fundamental para que el mismo cumpla con sus finalidades.

La importancia de los principios es tal, que precisa conocerlos para informar y determinar la materia que se trate. Cada rama de las ciencias jurídicas tiene sus principios y el derecho laboral no es la excepción.

En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.¹⁹

En el sexto considerando se expone lo siguiente. “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 15.

trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

En doctrina se conocen los siguientes principios:

- a) Principio de tutelaridad: "El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral".²⁰
- b) Principio de garantías mínimas: El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales deben proteger la relación laboral. "Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y, por esa razón las normas tienden a protegerlo en contra del capital".²¹
- c) Principio evolutivo. Porque se encuentra en constante cambio. El derecho laboral se encuentra impregnado de una dinámica muy característica, que se deriva de su c) permanente vocación de proteger al trabajador. El derecho laboral cambiante, que

²⁰ **Ibíd.** Pág. 18.

²¹ **Ibíd.** Pág. 26.

está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

- d) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador: “Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones”.²²
- e) Principio conciliatorio: A pesar de los intereses encontrados entre el patrono y el trabajador, el derecho de trabajo pretende reducir esas diferencias, al punto de tratar de conciliar cualquier situación de desavenencia que se presente con ocasión del trabajo. Especial y gran importancia poseen los principios del derecho de trabajo, por lo cual su consideración es indispensable; ya que ejercen una función orientadora y por lo tanto su observancia es obligatoria para tratar de prevenir los conflictos laborales o solucionar los ya iniciados.
- f) Principio realista y objetivo. Realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y

²² **Ibíd.** Pág. 31.

tangibles.

Ahora bien los principios que rigen el derecho procesal laboral son:

- El principio de oralidad, el proceso adjetivo laboral es fundamentalmente oral.
- El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan.
- Principio de igualdad procesal, el cual incluye en igualdad de condiciones a las partes que se aperciban al proceso laboral.
- El principio de celeridad, habla de hacer un proceso sin mayor trámite.
- Principio de impulso procesal de oficio, el cual refiere que el juez mismo dará trámite a la primera audiencia sin que ninguna de las partes lo soliciten.
- Principio de congruencia, el cual refiere que el juez debe dictar la resolución de acuerdo a lo solicitado por las partes del proceso.
- El principio de economía procesal, consiste en que el proceso debe ser ajustado para que las partes se encuentren en igualdad de condiciones, es decir equipara la

economía procesal de las partes.

- El principio de adquisición, se refiere que las pruebas que se aporten al proceso benefician a ambas partes si es posible.
- El principio de publicidad, es el que establece que cualquier persona puede consultar el estado del proceso.
- El principio de concentración procesal, este principio busca concentrar el mayor número de etapas procesales en menor en una sola audiencia para que el mismo sea en beneficio de las partes.
- El principio de antiformalidad, refiere que el mismo no está compuesto de formalidades adicionales a las establecidas en el Código de Trabajo, y si bien alguna de las partes falta alguna formalidad, la misma puede ser subsanada.
- El principio de preclusión procesal, este establece que cuando se confirma la terminación de una fase procesal no se puede regresar a la misma nuevamente.

2.5. Sujetos procesales

El derecho procesal laboral se conforma por las partes procesales que son los sujetos procesales que actúan de acuerdo a sus intereses, en el mismo siempre hay dos

sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

A cada uno de los sujetos que integran y conforman y sustancian el proceso laboral se le denominan partes, quienes son: “los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.²³

Asimismo, las partes en el proceso laboral son: “los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social”.²⁴

Por lo que, en conclusión, los partes del proceso son la parte actora, que es la persona que entabla la demanda, quien pretende la declaración de un derecho o la protección y restitución del mismo.

²³ **Ibíd.** Pág. 41.

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 65.

También está la parte demandada quien es la parte que debe demostrar con oposición que la parte actora no está en lo correcto, generalmente representada por el patrono.

2.6. Clases de procesos laborales

En Guatemala, el derecho procesal laboral reconoce pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a) Individual, el cual conlleva la protección de intereses particulares.
- b) Colectivo, cuando se busca la protección de intereses que pueden ser derivados de un conflicto jurídico o bien conflicto económico social.

Asimismo, en el derecho procesal laboral hay un solo juicio de conocimiento denominado Juicio Ordinario Laboral, sin embargo, dentro del mismo se suscitan diferentes fases. También está el Juicio Ejecutivo laboral el cual se lleva a cabo para hacer cumplir lo que resulto en el Juicio Ordinario Laboral.

Para concluir el presente capítulo es importante mencionar que cada tribunal de trabajo y previsión social está ordenado de acuerdo a la Competencia de acuerdo a lo que establece el Artículo 314 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

CAPÍTULO III

3. La reinstalación

Es importante para el presente trabajo de investigación dejar en claro lo que es la reinstalación, ya que conforma parte del tema principal de la investigación, debido que una persona que ha sido rescindida de forma ilegal por cualquier motivo, tiene derecho a ejercer por medio de una demanda, la solicitud de reinstalación ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

3.1. Definición

Esta es una institución jurídica procesal que ha sido creada por el Código de Trabajo guatemalteco con la finalidad de dar protección a los trabajadores que han sido despedidos en forma ilegal.

Sin embargo, es necesario establecer una definición doctrinal sobre esta temática, el termino reinstalación significa “una nueva instalación, mudanza, restauración, colocar y situar de nuevo”.²⁵

También denominada reincorporación, es el reingreso del trabajador al empleo, luego de haber desempeñado una función sindical que, legalmente, lo facultaba para no presentar el trabajo por tal causa. La negativa a reservar el empleo o no permitir que el

²⁵ <https://www.dpej.rae.es/lema/reinstalación> (Guatemala, 29 de noviembre de 2019).

trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones gremiales del trabajo.

Tales trabajadores, que desempeñan esa función, gozan de estabilidad en el empleo por todo el tiempo que dure el mandato y un año más, contado a partir de la cesación de funciones, salvo justa causa de despido.

También se puede decir que la reinstalación se define como: "el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo".²⁶

Otra definición establece que la reinstalación es: "la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo. Este derecho presupone la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia digna de la familia".²⁷

Por lo cual, en palabras del autor del presente trabajo de investigación de tesis, la reinstalación es el medio legal o instrumento legal por medio del cual un trabajador que ha sido despedido de forma injustificada e ilegal puede hacer valer que se proteja su derecho de continuidad laboral. Es correcto también indicar que es un procedimiento

²⁶ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 56.

²⁷

solicitado en la vía judicial y exponiendo al juez competente las causales injustas de un despido, así como solicitarle la restitución de sus derechos inherentes y la reinstalación a sus labores nuevamente.

La mujer trabajadora también goza del derecho de reinstalación, en el que se manifiesta el principio de tutelaridad laboral, ya que se trata de proteger la condición de madre y al menor, para la estabilidad económica que garantizara el desarrollo de la trabajadora y de la familia, por tal motivo el patrono no puede despedir directa e indirectamente a la mujer en estado de embarazo, pues se presume que decide terminar con la relación laboral para no cubrir los periodos pre, durante y post natal que la ley establece como una norma constitucional, además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga autorización de juez competente y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario, en el caso de los miembros fundadores o directivos de un sindicato de trabajadores, que gozan del derecho de inamovilidad por tener condiciones especiales.

Para ello es necesario que un juez autorice dicho asunto, que debe tramitarse por la vía de los incidentes, en el cual el juez considerará si la razones se fundan en una causa justa o si se trata de un acto de discriminación por el hecho de que el trabajador es miembro del sindicato.

3.2. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica del proceso de reinstalación de un trabajador, primeramente, es necesario indicar que la reinstalación puede darse únicamente en las condiciones que la Ley es decir el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República establecen.

Asimismo, es necesario que el mismo puede llevarse a cabo accionando mediante el memorial de una demanda en Juicio Ordinario Laboral o bien mediante la interposición de un incidente de reinstalación, que puede llevarse a cabo en el transcurso de un Conflicto de carácter colectivo económico social.

Lo que busca esta institución procesal es la restitución del derecho de trabajo a la persona que ha sido afectada por un despido de forma ilegal o injustificada por parte de la entidad nominadora.

3.3. Aspectos importantes sobre la reinstalación

Hay algunos aspectos importantes que se deben analizar en cuanto a la temática de la reinstalación como el plazo de prescripción, la oportunidad procesal para solicitarla y establecer que beneficios puede llegar a obtener al momento de recibir la reinstalación.

En cuanto a el plazo de prescripción para demandar la reinstalación se debe establecer que es la prescripción, y para ello debemos manifestar que dentro del derecho común

existen normas, aplicables a todas las ramas del derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas, a esta institución se le conoce como prescripción negativa o liberatoria.

Tanto los patronos como los trabajadores gozan de este tipo de instituciones jurídicas, y es el caso de los patronos en el que más se utiliza, ya que la mayoría de responsabilidades jurídicas, son cargadas hacia ellos; mientras que el trabajador, es quien solicita o demanda a las autoridades judiciales que se cumpla y se declare el derecho a ser reinstalados, en el puesto de trabajo que fue desempeñado antes de ser despedidos, sin perjuicio de los mismos.

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

Por otro lado, se encuentra la prescripción de obligaciones y derechos proveniente de la voluntad de las partes, plasmada en contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, desde que termina dicho contrato,

según lo establecido en el artículo doscientos sesenta y tres del código de trabajo, también conocida como prescripción taxativa.

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

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

En consecuencia de todo lo anterior y por tratarse de dos derechos totalmente distintos, el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, que a la vez goce del derecho de inamovilidad y por consiguiente de demandar la reinstalación por contemplarse en cualquiera de los casos que establece la legislación laboral, debe demandar paralela e independientemente a la reinstalación, el despido injustificado y el pago de la indemnización dentro del periodo que la ley establece con el fin de que no prescriba el

derecho a demandar el despido injusto.

En cuanto a la oportunidad para poder plantear este proceso de reinstalación la oportunidad para solicitar el derecho a la reinstalación del trabajador, como lo indica el artículo doscientos sesenta y cuatro del Código de Trabajo se aplica de forma genérica a varios derechos del trabajador, aunque se puede ventilar en procesos totalmente diferentes y paralelos; cabe recordar que dentro del juicio ordinario laboral se solicita por lo general el derecho a recibir el pago de prestaciones e indemnización y la declaración del despido injustificado, en este caso puede solicitarse el derecho del que goza la mujer embarazada de inamovilidad y consecuentemente a la reinstalación en forma individual.

De igual manera los miembros de un sindicato de trabajadores gozan del derecho de inamovilidad desde el momento en que se inicia la formación del mismo, situación que se contempla en el artículo doscientos nueve, que establece lo siguiente, “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Para los miembros del comité ejecutivo del sindicato que han sido despedidos injustificadamente, el derecho de inamovilidad se extiende hasta doce meses después de haber cesado dicho cargo, según el artículo 223 inciso d “Los miembros del Comité

Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mimos.

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

Para concluir este tema es pertinente mencionar que el beneficio que puede llegar a obtener la persona que tramita su reinstalación es volver a percibir los salarios que dejó de percibir mientras estuvo desempleado.

Los salarios dejados de percibir, también llamados vencidos o caídos, son cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización, para compensar el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón, en el caso de la suspensión o terminación de la Relación Laboral.

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

lapso que va del despido al cumplimiento de la resolución que declara con lugar el pago de los mismos.

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

3.4. Casos en los que procede

Es importante establecer en qué casos puede llegar a solicitarse la reinstalación, cuando aún no se ha prescrito este derecho. La reinstalación, se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, sin embargo, el Código de Trabajo no lo regula de forma individual y la mayoría de demandas laborales persiguen únicamente el pago de las prestaciones laborales, ante esta situación cabe denotar que la declaración del juez a otorgar dicha reinstalación, no es del todo viable.

Lo anterior es debido que la misma presupone una grave intromisión en la administración de las empresas privadas, a diferencia de las instituciones públicas, y

todo esto se debe a que el trabajador que no goza del derecho de inamovilidad, acepta la terminación de una relación laboral ya dañada, y no se expone a la pérdida de las prestaciones que le corresponden.

En la legislación laboral Guatemalteca, existen tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad, conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son: a) La mujer trabajadora que encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador, b) Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente; y c) Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

El derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, se origina de la vulneración de la garantía de inamovilidad de que esta disfruta por la condición de futura madre, cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

El Artículo 151 inciso c, del Código de Trabajo, que hace referencia a las prohibiciones del patrono en cuanto al trabajo prestado por las mujeres, establece como prohibición,

“despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad” el derecho a la inamovilidad es el que perfecciona la reinstalación al momento de ser despedida, de igual forma sigue refiriéndose a la ley laboral, “Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo setenta y siete de este código”, artículo en el que se encuentran las causales de despido directo y justificado sin responsabilidad de parte del patrono, “En ese caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.”

Por consiguiente, al solicitar la mujer trabajadora la reinstalación, los tribunales de trabajo y previsión social, están obligados a ordenar la reinstalación y el pago de los salarios que correspondan a todo el tiempo en el que esta se encontró despedida ilegalmente.

Esta última disposición relativa al pago de salarios dejados de percibir, tiene su fundamento en cuanto que una vez ordenara la reinstalación de la mujer trabajadora al mismo puesto y en las mismas condiciones en que se había desempeñado, se debe inferir en que la relación de trabajo, que la une con aquel, se mantuvo suspendida durante todo el tiempo anterior a que se ordenara la reinstalación, por ende si la relación de trabajo no se interrumpió, si no que únicamente se mantuvo suspendida, la causa de esa suspensión puede ser imputable al empleador, y este deberá pagar los salarios dejados de percibir que correspondan al tiempo que la mujer trabajadora no

laboro.

Asimismo, el Juicio Ordinario Laboral, que inicia con la Demanda de Reinstalación por parte de la mujer trabajadora en estado de embarazo que ha sido despedida injustificadamente, dicha demanda debe ser interpuesta según los presupuestos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

En cuanto al derecho de reinstalación que favorece al formador de un sindicato la ley establece dos supuestos primeramente la inamovilidad que tienen los formadores de un sindicato, así como los miembros de la junta directiva del mismo de acuerdo al Artículo 209 del Código de trabajo: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.”

Asimismo, si hay un conflicto colectivo y una entidad se encuentra emplazada o bien se encuentra en una huelga declarada justa o paro declarado justo si un trabajador es despedido el mismo debe ser reinstalado de acuerdo a lo que establece el Artículo 251 del Código de Trabajo el cual establece: “Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación.
- b) inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan.
- c) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y
- d) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes. Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho”.

Así como lo establecido en el Artículo 380 del Código de trabajo que prohíbe el despido sin autorización de Juez competente y favorece la reinstalación al momento de llevarse a cabo un conflicto colectivo: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior

toda terminación de contratos de trabajo de empresa en que se ha planteado conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

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

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

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

En cuanto a la reinstalación de los trabajadores que prestan servicio público, los que han sido despedidos tienen un procedimiento establecido para hacer valer su

inconformidad ante la Junta Nacional de Servicio Civil y esta tramitará dicho procedimiento según las pruebas que recabe la Oficina Nacional de Servicio Civil, y en caso de ordenar la reinstalación deberá pagar los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que se encontró suspendido o despedido el trabajador.

Tales preceptos se encuentran regulados en los artículos ochenta y uno y ochenta y tres de la ley de Servicio Civil, diligencia que tiene lugar en la vía administrativa. Por lo cual, la reinstalación ha sido establecida como un mecanismo de defensa por el cual el trabajador del Estado que ha sido despedido injustificadamente o de forma ilegal puede llevar a cabo primeramente el trámite anterior y luego entablar un juicio ordinario.

3.6. Fines de la reinstalación

Como ya se mencionó la reinstalación tiene distintos fines como dar protección contra el abuso patronal a los trabajadores que han sido despedidos, ser un medio de defensa contra la arbitrariedad ilegal de los patronos, ser un mecanismo legal para recuperar el derecho que ha sido mermado del trabajador.

Sin embargo, su fin principal se refiere a lograr la estabilidad en el empleo y además garantizar a los trabajadores su seguridad, brindar también estabilidad laboral para que el trabajador tenga tranquilidad, por lo cual contribuye a mejorar su rendimiento en las tareas diarias en su puesto de trabajo.

Ya que, si se comprueba mediante las pruebas aportadas que el patrono lo ha

despedido de forma injustificada, el Juez dictará la resolución a favor del trabajador con la finalidad que se restituya al mismo, con las condiciones que el mismo tenía antes de ser despedido, esto puede incluir también el pago de salarios caídos que el trabajador tuvo durante todo el tiempo que duro el proceso judicial.

Asimismo, incluso si se comprueba que el patrono retardó maliciosamente el proceso con el objeto de perjudicar al trabajador, el patrono puede ser multado por parte de Órgano Jurisdiccional que impone la sentencia. Por lo cual, en el presente capítulo se estableció de forma analítica que es medio de la reinstalación es importante para la defensa del trabajador que ha sido despedido de forma ilegal por la entidad o parte patronal para el cual trabaja.

Según los antecedentes recabados, mediante este la reinstalación se puede determinar como el derecho laboral permite al trabajador conservar su puesto de empleo durante su vida útil siempre y cuando el trabajador en el desempeño de sus funciones no incurra en ninguna de las causales establecidas por nuestro ordenamiento y que facultan al empleador para dar término a la relación laboral.

La estabilidad en el empleo se esgrime como un factor que hace que aumente la efectividad en la producción, de ahí su importancia en el desarrollo socioeconómico, así como también su rol en beneficio de los empleadores. La principal finalidad de este principio es brindar seguridad al trabajador debido a que la relación laboral constituye la fuente de ingresos económicos del trabajador.

Por último, debe dejarse en claro que la estabilidad en el empleo no significa ni representa bajo ningún punto de vista que exista propiedad en el empleo, la estabilidad pretende como ya habíamos mencionado evitar ciertos abusos y de esta forma mantener la relación laboral el mayor tiempo posible.

En conclusión, los fines de la reinstalación laboral se centran en garantizar la estabilidad en el empleo, proteger a los trabajadores contra el abuso patronal, defenderlos ante la arbitrariedad ilegal de los empleadores y restituir los derechos laborales que hayan sido cercenados. La reinstalación no solo busca restablecer la relación laboral entre el trabajador y el empleador, sino también brindar seguridad y tranquilidad al trabajador, mejorar su rendimiento en el trabajo y contribuir al desarrollo socioeconómico.

La reinstalación laboral es un mecanismo legal importante que permite a los trabajadores defenderse ante un despido injustificado y recuperar su estabilidad laboral. A través de este proceso, se busca restituir al trabajador en su puesto de trabajo con las condiciones previas al despido, así como otorgarle los salarios caídos durante el proceso judicial. Además, la reinstalación también puede imponer multas al empleador si se demuestra que actuó de manera maliciosa para perjudicar al trabajador.

La estabilidad en el empleo es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para aumentar la efectividad en la producción y contribuir al desarrollo económico.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración del derecho a la continuidad laboral, cuando se le toma al trabajador rescindido, como enemigo de la entidad nominadora, por demanda de reinstalación

El derecho a la continuidad es vulnerado cuando un patrono o una entidad nominadora realiza de forma injustificada e ilegal el despido de un trabajador que cumple con las condiciones de continuidad laboral.

Primeramente, es importante establecer en forma concreta que es el derecho a la continuidad laboral, por lo que, a continuación, se detalla su análisis.

4.1. El derecho a la continuidad laboral

El derecho a la continuidad laboral está sumamente ligado al elemento de estabilidad laboral que rigen los contratos de trabajo, ya que al tener continuidad un trabajador tiene estabilidad laboral.

De manera que la continuidad laboral, es un parte importante para todo trabajador, ya sea que el mismo se rija por un contrato a tiempo parcial o bien a plazo fijo, mucho se ha hablado de las empresas maquiladoras sobre su capacidad de cierre y su posterior reapertura con otro nombre y dirección, esto con el objetivo de seguir gozando de las exenciones de impuestos una vez que han cumplido con los 10 años que les otorga la

ley. En este proceso se cometen muchas irregularidades, como por ejemplo Incumplimiento de pagos de salarios, aguinaldo, vacaciones e indemnización, cierre sin aviso previo a los trabajadores y a las autoridades correspondientes, se obliga a los trabajadores a firmar finiquitos, cierre de empresas que aducen estar en quiebra o que no tienen pedidos de producción, pero que reabren con otro nombre o en otro sitio dentro del país.

Acerca de la estabilidad laboral, formas de contratación y prestaciones sociales, se constataron las siguientes prácticas: No entrega de copia de contrato, falsificación de firma del contrato, cambios arbitrarios en las líneas de producción, no remisión de contratos al Ministerio de Trabajo, no dar vacaciones en los períodos establecidos, no pago de vacaciones en la forma debida, se obliga a firmar constancia de recibir prestaciones aun cuando no se reciban.

Es así como la continuidad laboral se encuentra constituida por diversos factores siendo estos:

- 1) A nivel de la tipología contractual: el derecho del trabajo opta por los contratos de duración indefinida, ya que esto le brinda mayor seguridad al trabajador.
- 2) El dinamismo contractual, entendiéndose ésta como: “por lo cual debemos decir que el contrato de trabajo, es un contrato dinámico, toda vez que a lo largo de su

existencia va sufriendo constantes transformaciones”.²⁸

Una vez mencionadas las dimensiones del principio en cuestión, debemos señalar que, a pesar de que no existe un concepto aceptado de forma unánime por la doctrina respecto del derecho a la continuidad, se estipulan ciertos elementos para su identificación y aplicación en cada de tipo de contrato y relaciones laborales. Los elementos que la doctrina considera para distinguir este principio son: “Preferencia del contrato de duración indefinida, facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos en que se haya incurrido, interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones y la prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador”.²⁹

3) El término del contrato de trabajo, estando ésta dimensión tratada en su respectivo código, específicamente en el Artículo 82 del Código de Trabajo, el cual, describe las hipótesis en que se dará término al contrato de trabajo.

En cuanto al derecho de continuidad que establece el Código de trabajo guatemalteco es preciso mencionar que el mismo es reconocido por medio del Artículo 26, el cual establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de

²⁸ De La Cueva. **Op. Cit.** Pág. 142.

²⁹ **Ibíd.** Pág. 153.

naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Los presupuestos para que la continuidad laboral del trabajador se interrumpa son:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) Por mutuo consentimiento entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente del trabajador;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma

permitidos por la Ley.

Es por ello que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

Por otro lado, se debe precisar que este derecho de continuidad laboral, si bien demuestra un interés por mantener al trabajador en su puesto de trabajo; no obstante, esto no presume que el empleador también pueda invocarlo.

A raíz de esto es que, por ejemplo, un jefe no puede impedir la renuncia de un trabajador; asimismo, no podría restringir a su subordinado a mantenerse en el puesto o solicitar una indemnización por el abandono de trabajo. Esto debido a que el principio está pensado en una lógica tuitiva del derecho laboral y, además, por el respeto al derecho de la libertad de trabajo, no podría invocar la aplicación.

El Código de Trabajo, dispone una preferencia por los contratos a tiempo indeterminado. En ese sentido, también se expone en nuestra normativa las razones por las cuales los contratos a plazo fijo se considerarán desnaturalizados y, por esto, deberán ser considerados de plazo indeterminado.

Por lo cual, el derecho de continuidad laboral supone la idea de «permanencia» o supervivencia del vínculo laboral en el tiempo. Por medio del principio de continuidad se

garantiza la estabilidad laboral del trabajador.

La estabilidad es absoluta cuando se le niega al empleador la posibilidad de cesar al trabajador unilateralmente, excepto cuando haya una razón justificada establecida en la ley. En caso de incumplir este presupuesto, el trabajador debe ser reincorporado al trabajo. Por otro lado, la estabilidad es relativa cuando el trabajador haya sido cesado sin una causa, el empleador solo deberá pagar una indemnización.

Para que la relación de trabajo este jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho de Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.

Se opone este término al carácter accidental o transitorio de la función desempeñada. De tal forma, el trabajador que se incorpora a la empresa sólo en una relación accidental o transitoria, no se liga por un contrato de trabajo. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo.

Tampoco la permanencia es elemento que permita valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación, en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando

circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación. Considerada la estabilidad como elemento del contrato de trabajo, sirve para fijar la naturaleza de éste, por el hecho de que los servicios exigibles tengan cierta permanencia. No es el caso del carácter eventual o permanente del trabajo o de la función; pues, siendo la eventualidad excepción en el contrato de trabajo, los servicios prestados en tal carácter deben ser también estables.

La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo.

Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues, para que éste se dé, se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan.

El trabajador por definición en el derecho laboral, es aquel que se encuentra sometido a un contrato de trabajo. Los requisitos que lo delinean como tal son: la prestación de una actividad personal, la subordinación al patrono, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

De esta forma aquel trabajador que presta sus servicios sin incorporarse a la empresa,

tal como el que es contratado para efectuar determinados arreglos o reparaciones en un edificio no es, desde el punto de vista del derecho del trabajo, un auténtico trabajador, por más que aparentemente se den los elementos que configurarían la existencia de un contrato de trabajo, es la necesidad a la que sirve dentro de una determinada continuidad lo que determina los efectos de una prestación de servicios, de forma tal que el trabajador no se incorpora a la empresa cuando su actividad es distinta a la finalidad que ésta desarrolla por sí o en relación al lapso de la prestación; el tiempo revela que se trata de una necesidad eventual, ajena a la naturaleza propia de la producción empresarial.

Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo.

El derecho a la continuidad laboral tiene, como puede verse, cierta importancia para configurar, con ellas y con los restantes elementos anotados hasta ahora la relación laboral, resulta tan esencial, que sin ella no puede darse la figura jurídica del contrato de trabajo.

Precisamente, la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo; finalidad buscada igualmente por el trabajador y el patrono, y amparada por el legislador. Pero únicamente se da la estabilidad cuando la índole del trabajo y de la función tenga cierta extensión en el tiempo que permita desarrollar los verdaderos

efectos del vínculo jurídico.

Aunque se trate de trabajo eventual o permanente, la estabilidad en el empleo es condición de la relación laboral; pero podrá no serla del contrato de trabajo como se analizará más adelante en las conclusiones de la presente investigación.

Por otra parte, es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de sus servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el límite para dejar sin efecto las relaciones entre las partes en un contrato de trabajo o sea, dicho de otra forma: el del mantenimiento del vínculo laboral.

De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo.

Por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista económico y social para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción.

El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Además, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resienten todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normal consumidor.

Por lo cual, el derecho de continuidad laboral del trabajador brinda protección a la relación de trabajo que el trabajador tiene con el patrono ya que, se intuye de forma legal que, si el patrono le ha renovado al trabajador un contrato o bien no le ha despedido en varios años, el trabajador tiene derecho a la continuidad laboral.

Esta nos sirve para distinguir lo siguiente:

- a) A un elemento propio del contrato, por cuanto la legislación laboral protege especialmente las relaciones estables o permanentes de trabajo, y no considera las prestaciones eventuales u ocasionales.
- b) En relación al plazo del contrato, para distinguir los contratos permanentes de los transitorios, de temporada, etcétera.
- c) En relación a la disolución del contrato de trabajo, en que como norma, se estima que el trabajador debe permanecer en su empleo en tanto que la fuente de trabajo subsista.

4.2. Vulneración al derecho a la continuidad laboral

El derecho a la continuidad laboral puede ser vulnerado por el patrono o bien por la entidad que representa el mismo al dejar de contratar a un trabajador que cumplía a cabalidad con sus deberes y sin utilizar los medios legales para despedirlo.

También el mismo es vulnerado cuando una trabajador que ha logrado su reinstalación a un puesto o área de trabajo por haber ganado mediante sentencia judicial de un Órgano Jurisdiccional Competente, el cual ordena al patrono restituir al trabajador a su área de trabajo, con las mismas condiciones que antes tenía, de manera que, el patrono no da trámite a lo ordenado por el Juez de trabajo competente y cierra su fábrica, empresa, o lugar de trabajo con la finalidad de no dejar entrar al trabajador nuevamente.

Y por último el derecho a la continuidad laboral también es vulnerado cuando después de haberse efectuado la reinstalación del trabajador el patrono trata al mismo como un enemigo de la empresa despojándolo de sus enseres laborales, quitándole privilegios comunes con otros trabajadores, haciendo con ello un despido indirecto del trabajador.

En conclusión, la vulneración del derecho a la continuidad laboral representa una grave afrenta a los principios fundamentales de justicia y equidad en el ámbito laboral. A través de los diferentes escenarios expuestos, queda patente la diversidad de formas en las cuales este derecho puede ser vulnerado, afectando no solo al individuo trabajador, sino también a la cohesión y estabilidad de la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, se observa cómo la omisión por parte del patrono o la entidad representante de este, al dejar de contratar a un trabajador que ha cumplido con sus deberes de manera íntegra, sin recurrir a los medios legales para un despido justo, constituye un claro atentado contra la seguridad y estabilidad laboral del individuo. Esta práctica, además de vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, socava la confianza en el sistema laboral y fomenta un clima de inseguridad y precariedad que afecta negativamente tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Asimismo, la situación se agrava cuando, a pesar de contar con una sentencia judicial que ordena la reinstalación del trabajador en su puesto o área de trabajo original, el patrono decide cerrar la empresa o lugar de trabajo con el objetivo de eludir dicha orden. Este tipo de acciones revela una clara falta de respeto hacia la autoridad judicial y un desprecio por los derechos laborales básicos del individuo. Además, evidencia la vulnerabilidad del trabajador frente a las decisiones arbitrarias y abusivas de los empleadores, quienes pueden recurrir a medidas extremas para evitar cumplir con sus obligaciones legales.

Por último, la vulneración del derecho a la continuidad laboral también se manifiesta en el trato discriminatorio y hostil hacia el trabajador reinstalado, quien, a pesar de haber recuperado su puesto de trabajo, es objeto de represalias y discriminación por parte del patrono. Esta situación, además de constituir un claro acto de injusticia, crea un ambiente laboral tóxico y desmotivador que afecta negativamente tanto al rendimiento individual como al ambiente laboral en su conjunto.

En definitiva, la vulneración del derecho a la continuidad laboral no solo representa una violación de los derechos fundamentales del individuo, sino también un atentado contra la estabilidad y cohesión social. Es imperativo que tanto los empleadores como las autoridades competentes tomen medidas efectivas para prevenir y sancionar este tipo de prácticas abusivas, garantizando así un ambiente laboral justo, equitativo y respetuoso de los derechos de todos los trabajadores. Solo a través del cumplimiento riguroso de la legislación laboral y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los trabajadores se podrá construir una sociedad más justa y equitativa para todos.

4.3. Obligaciones del patrono en cuanto al derecho de reinstalación

El patrono o la entidad que ha sido vencida legalmente mediante un juicio ordinario laboral de reinstalación al momento de ser notificado de la reinstalación del trabajador el mismo debe dar cumplimiento a lo establecido en la sentencia judicial.

Al renovarse el contrato a plazo fijo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, cuando se trata de contratos individuales de trabajo a plazo fijo o de obra determinada, cada una de las partes si así lo desea, puede ponerle fin al contrato antes del vencimiento del plazo o de la conclusión de la obra si paga a la otra los daños y perjuicios correspondientes a la terminación del contrato.

En consecuencia, al darse por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo y de este surja otra nueva contratación por orden de una sentencia de reinstalación para el desempeño de la misma actividad a la anterior, van a persistir las causales que le

dieron origen, siendo estas una de las razones por las cuales el anterior contrato plazo fijo va a tener carácter continuo.

Por lo que, en el presente trabajo de investigación de tesis se concluye que, en la práctica la vulneración del derecho a la continuidad laboral causa más problemas al patrono, no sólo porque si el despido es injustificado puede obligársele a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo, a elección del propio trabajador, siempre y cuando este último cumpla con el perfil para ser reinstalado, sino porque un despido arbitrario e injustificado provoca una natural reacción de inquietud en el resto de los trabajadores, que como es lógico, tiende a causar un ambiente tenso y a despertar en los trabajadores, por lo cual, no es correcto que los patronos vulneren el derecho a la continuidad laboral de los trabajadores.

Después de analizar detenidamente los argumentos expuestos en relación con la vulneración del derecho a la continuidad laboral, específicamente en el contexto de la obligación del patrono en cuanto al derecho de reinstalación, se puede concluir que la hipótesis planteada ha sido comprobada de manera contundente. La vulneración de este derecho se manifiesta de diversas maneras, incluyendo la negativa del patrono a cumplir con una sentencia judicial de reinstalación, el trato discriminatorio hacia el trabajador reinstalado y la generación de un ambiente laboral tenso y desfavorable para todos los empleados.

En primer lugar, se ha demostrado que el patrono tiene la obligación legal de cumplir con las sentencias judiciales de reinstalación, lo cual implica dar continuidad al empleo

del trabajador despedido injustamente. Sin embargo, en la práctica, se observa que algunos patronos optan por ignorar estas órdenes judiciales, cerrando sus negocios o despojando al trabajador de sus funciones y privilegios, lo que constituye una clara vulneración de sus derechos laborales.

Además, se ha destacado que, en el caso de contratos de trabajo a plazo fijo que surgen de una sentencia de reinstalación, persisten las mismas causales que dieron origen al contrato original, lo que implica que el nuevo contrato tendrá carácter continuo. Esta situación evidencia aún más la importancia de respetar el derecho a la continuidad laboral y la necesidad de que los patronos cumplan con sus obligaciones legales.

En segundo lugar, se ha subrayado cómo la vulneración del derecho a la continuidad laboral no solo afecta al trabajador directamente involucrado, sino que también genera inquietud y tensión en el resto de los empleados. Esta situación puede provocar un ambiente laboral adverso, afectando la productividad y el bienestar de todos los trabajadores. Es importante reconocer que la estabilidad laboral no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye al buen funcionamiento y la armonía en el lugar de trabajo.

En consecuencia, queda claro que la hipótesis planteada sobre la vulneración del derecho a la continuidad laboral cuando se toma al trabajador reinstalado como enemigo de la entidad nominadora ha sido verificada a partir de los argumentos presentados.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el presente trabajo de investigación se buscó establecer como la vulneración del derecho a la continuidad puede llegar a afectar al trabajador que ha planteado su demanda de reinstalación, ya que el patrono o la entidad nominadora que lo ha despedido lo trata como un enemigo de la entidad por haber planteado la demanda y haberla ganado en juicio ordinario laboral.

Con base, a lo anterior se determinó utilizando el método de investigación analítico, sintético, inductivo y deductivo, que el derecho a la continuidad conjuntamente con el de estabilidad conforman una base para que el trabajador pueda continuar en su trabajo de forma estable, y que cuando el mismo es violado o vulnerado por el patrono o bien por la empresa o entidad en la cual trabaja, el trabajador puede emplazar al patrono por medio de una demanda de reinstalación, en la cual el patrono puede salir afectado, ya que no solamente se puede condenar a restituir al trabajador al lugar de trabajo con las condiciones que tenía antes de ser despedido.

Asimismo, se establece que el patrono tiene toda la obligación de dar cumplimiento a la sentencia que ordena la reinstalación de un trabajador, que ha sido despedido injustamente de forma injustificada por el mismo, dando al trabajador la facultad de recuperar su puesto con las condiciones que tenía, sin tenerlo en un estado de ser enemigo de la entidad nominadora por haber ganado el juicio ordinario laboral. Por lo que, no es aconsejable para ningún patrono tratar de esta forma a un trabajador ya que, puede dañar la moral de otros trabajadores de su entorno y causar que más trabajadores planteen su reinstalación al ser despedidos.



BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1972.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2,000.

GALLI PUJATO, Juan. **Sobre el concepto del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Revista del Trabajo VI, 1952.

<http://diccionario.sensagent.com/Derechoprocesallaboral/es-es/> (Guatemala, 25 de noviembre de 2019).

<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-procesal-del-trabajo/derecho-procesal-del-trabajo.html> (Guatemala, 25 de noviembre de 2019).

<https://www.dpej.rae.es/lema/reinstalación> (Guatemala, 29 de noviembre de 2019).

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

MACHICADO Jorge. **Historia del derecho del trabajo**. Bolivia: Ed. New Life, 2010.

MORATAYA Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1991.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 107, 1963.