

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL DERECHO GENERICO DE REINSTALACION
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LILIAN ARACELY LEMUS TOTA

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Julio de 1999

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
LOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
LOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
LOCAL III:	Lic. William René Méndez
LOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
LOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Henry Almengor Velásquez
Local:	Lic. Dimas Gustavo Bonilla
Secretario:	Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal M.

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. David Sentés Luna
Local:	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretaria:	Licda. María Soledad Morales Chew

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



D. Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

2706



Guatemala, 20 de Junio de 1999

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

= 6 JUL. 1999

Licenciado:

José Francisco de Mata Vela.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria Zona doce.

RECIBIDO
Horas: 13 minutos 50
Oficial:

De conformidad con la providencia de fecha tres de junio del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Consejero de tesis procedí a Asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller LILIAN ARACELY LEMUS TOTA, la cual se denominó "EL DERECHO GENERICO DE REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO".

Dentro de la Investigación realizada por la Bachiller Lémus Tota se analizaron temas tan importantes como lo es la estabilidad Laboral uno de los institutos que velan por la permanencia y la durabilidad en las relaciones de trabajo.

Asimismo en el trabajo de tesis en mención se realiza un análisis en torno al Derecho de Reinstalación de los Trabajadores del Estado, el cual como acertadamente señala la sustentante ese Instituto es una figura Genérica aplicable a los casos de terminación Injustificada de la relación laboral, instituto y a otros sujetos del derecho laboral, como lo son la Mujer trabajadora que es despedida en estado de gravidéz, los que participan en la formación de un Sindicato y los trabajadores amparados por la resolución emitida por el Tribunal de Trabajo a raíz del planteamiento de un conflicto colectivo. Dicho análisis también abarca los aspectos relativos a la fundamentación legal para la reinstalación de los trabajadores del estado, cuando se ha violentado el instituto de la Estabilidad Laboral.

Por lo antes acotado y tomando en cuenta los demás tópicos abordados dentro del trabajo de tesis que presenta la Bachiller Lémus Tota y por el hecho de que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previo dictamen que emita el Revisor de Tesis que le sea designado..

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.
Asesor.

6a. CALLE 4-17, ZONA 1
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



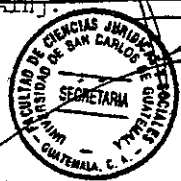
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Universitaria, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES: Guatemala, doce de julio de mil
novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO
FRANCO LOPEZ para que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis de la bachiller LILIAN
ARACELY LEMUS TOTA y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente.

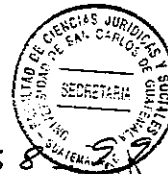


[Firma manuscrita]

[Faint, illegible text, possibly a signature or stamp]

esar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



1999
JL

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

20 JUL. 1999

RECIBIDO

Horas: 10:30 Minutos: 20

Oficial: _____

Guatemala, 19 de julio de 1999.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha doce de julio de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller LILIAN ARACELY LEMUS TOTA, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación • EL DERECHO GENERICO DE REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO•.

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Lemus Tota, puede concluirse en que el contenido del mismo se ajusta a los requisitos exioidos por


César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



las disposiciones correspondientes. y se refiere a un tema hasta ahora poco investigado, como lo es el derecho de reinstalación del que gozan los trabajadores del Estado. En este sentido considero que la sustentante presenta una investigación valiosa, desde el punto de vista en que con mucha precisión concluye en que el derecho de reinstalación de que gozan los trabajadores del Estado, es una figura de orden genérico, por cuanto tiene aplicación a todos los casos en que la relación de trabajo de un trabajador del Estado con su patrono, termine injustificadamente, infiriéndose de esto, que todo trabajador del Estado, que sea objeto de despido injustificado, tiene el derecho de reclamar su reinstalación o si no lo desea en su defecto reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio a que también tendría derecho. Esta conclusión a la que arriba la sustentante, también es importante, por cuanto todavía hace un par de años, algunos tribunales de trabajo dudaban de la aplicación correcta de esta normativa y en muchos casos hacían aplicación equivocada en forma supletoria de la reinstalación casuística que contempla el código de Trabajo, por eso es que considero que el trabajo que presenta la sustentante podrá servir para aclarar de una vez por todas, que la institución


Lic. César Landelino Franco
ABOGADO Y NOTARIO

Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



de la reinstalación en materia de servicio público, es un derecho de aplicación genérica, del que pueden hacer uso todos los trabajadores del Estado, que sean objeto de una terminación injustificada de su contrato individual de trabajo.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, en cuanto a bibliografía consultada y citas de pie de página y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Lemus Ota, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi VOTO FAVORABLE.



Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universitaria, Zona 12
Nacional, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veintidos de julio de mil novecientos noventa y nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la bachiller LILIAN ARACELY LEMUS TOPIA intitulado "EL DERECHO GENERICO DE REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.



c.c. Archivo
Incsded.

[Firma manuscrita]



DEDICATORIA

DIOS:

Por permitirme la culminación de esta meta y por guiarme, darme sabiduría y fortaleza en todos los momentos de mi vida.

:

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

:

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

MIS PADRES:

Cecilio Lemus López (Q.E.P.D.).

Por su digno ejemplo de rectitud.

Abelina Tota Pérez.

Por su amor y apoyo, que este triunfo sea un humilde tributo a sus esfuerzos.

MI HIJA:

Jaquelline Priscila García Lemus.

Con gran amor y ternura por ser estímulo para cumplir esta meta.

MIS HERMANOS:

Con mucho cariño..

MIS CUÑADOS:

Con aprecio.

MIS SOBRINOS:

Como ejemplo de que con esfuerzo, dedicación y perseverancia se logra llegar a cualquier meta.

MIS AMIGOS:

Especialmente a:

Lic. Josué Felipe Baquix.

Por sus sabias enseñanzas.

Licda. Carol Berganza, Norma Salazar, Rosa María Vivar, señora Gilda Aguilar, Licda. Gladys Barrientos, Licda. Zonia Santizo de Bocanegra.

Por su amistad y cariño.

Y a todos los hombres y mujeres que luchan por ser cada día mejor.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

LA ESTABILIDAD Y SUS FINALIDADES

1

1. La estabilidad como derecho titular den empleo.

1

2. La estabilidad como figura que hace propietario al trabajador de la ocupación.

3

3. La estabilidad relativa

4

4. La estabilidad absoluta

7

5. Los fundamentos de la estabilidad

8

6. Las relaciones de trabajo de naturaleza continua

10

7. La estabilidad en la empresa

11

8. La estabilidad en el Derecho Comparado

13

9. La inconveniencia de una estabilidad absoluta

16

10. Las instituciones en las que se establece la existencia de la estabilidad.

18

CAPITULO II

LOS ORIGENES DE LA FIGURA DE LA REINSTALACION.	27
<i>1. Surgimiento en la legislación laboral de la reinstalación</i>	27
<i>2. La regulación de la reinstalación en el primer Código de Trabajo guatemalteco.</i>	34
<i>3. El alcance de la reinstalación el primer Código de trabajo.</i>	37
<i>4. La finalidad de la reinstalación dentro del Código de Trabajo actual.</i>	38

CAPITULO III

LA VIA PROCESAL PARA PROMOVER POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO SU REINSTALACIÓN	41
<i>1. Fundamentación legal</i>	41
<i>2. El juicio ordinario laboral</i>	42
<i>3. Actos procesales del juicio</i>	42

<i>3.1. La demanda</i>	42
<i>3.2. La rebeldía y la confesión ficta</i>	44
<i>3.4. La contestación de la demanda</i>	46
<i>3.5. La reconvencción</i>	47
<i>3.6. La conciliación</i>	51
<i>3.7. La prueba</i>	52
<i>3.8. La sentencia</i>	53

CAPITULO IV

LA FUNDAMENTACION LEGAL DE LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.	57
<i>1. La organización de los tribunales de trabajo.</i>	57
<i>2. Las reglas de la competencia en materia laboral</i>	58
<i>3. La obligación de agotar previamente el recurso de apelación ante la Oficina Nacional de Servicio Civil</i>	61
<i>4. Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil</i>	63
<i>5. Consecuencias de la procedencia de la reinstalación</i>	

de un trabajador del Estado.

64

CONCLUSIONES

67

RECOMENDACIONES

69

BIBLIOGRAFIA

71

INTRODUCCION

uentemente cuando se habla de los trabajadores del Estado, siempre se piensa que son s los que menos protegidos por la legislación laboral se encuentran, pues para nadie es un eto que la Ley de Servicio Civil, regula de manera muy desigual los derechos de estos ajadores, con relación especialmente a los trabajadores del sector privado que en el igo de Trabajo encuentran sin lugar a dudas, una mejor protección a las condiciones de ración de trabajo. No obstante lo anterior, en la Ley de Servicio Civil, hay algunos ctos que protegen de mejor forma a los trabajadores del Estado que a los trabajadores sector privado, uno de estos aspectos, precisamente es lo relativo al derecho de stalación, que mientras en el Código de Trabajo, se encuentra regulado como un derecho usivo, en la Ley de Servicio Civil, se regula como un derecho genérico, es decir que mientras l Código de Trabajo el derecho de reinstalación es aplicable a ciertos y determinados is de terminación de la relación de trabajo, en la Ley de Servicio Civil, el derecho de stalación, es aplicable a todos los casos de terminación injustificada de la relación de ajo, esto significa que todo trabajador del Estado que sea objeto de despido injustificado ie escoger, entre pedir su reinstalación o bien reclamar su pago de indemnización por ipo de servicio. Se entiende entonces que en materia de reinstalación, la Ley de Servicio

Civil, si esta muy por arriba del Código de Trabajo, y es precisamente ese aspecto el que este trabajo de tesis se pretende destacar, es decir, corroborar que el derecho de reinstalación en materia de relaciones de trabajo del Estado, es un derecho genérico, que supera a la reinstalación regulada en materia de servicio privado.

En esa dirección, este trabajo de tesis se compone de cuatro capítulos, de los cuales el primero tiene como propósito describir a la estabilidad y sus finalidades como elemento que guarda una relación íntima con la reinstalación; un segundo capítulo cuyo objeto es describir los orígenes de la institución de la reinstalación en la legislación laboral guatemalteca; un tercer capítulo en donde se estudia la vía procesal en la que los trabajadores del Estado deben promover su solicitud de reinstalación; y finalmente un cuarto y último capítulo en donde describe la fundamentación legal del derecho de reinstalación de los trabajadores del Estado.

LILIAN ABACELY LEMUS TOTA

CAPITULO I

LA ESTABILIDAD Y SUS FINALIDADES

1. LA ESTABILIDAD COMO DERECHO TITULAR DEL EMPLEO.

La Justo López, la primera concepción del trabajo, en tanto que actividad, "consiste en la aplicación de la capacidad y energías individuales a la actividad laboral de que se trate. En este aspecto, por rechazarse el automatismo humano por ajena iniciativa, en lo fisiológico y también en lo síquico, puesto que los mismos procesos hipnóticos o sugestivos son a lo sumo limitados y de duración reducida, no pueden plantearse serias dudas acerca de que el dominio exclusivo de la acción que se traduce en trabajo corresponde exclusivamente al trabajador".¹

La Justo López, que: "Salvo un generoso favorecimiento por la fortuna desde el nacimiento o en coyuntura ulterior, todo hombre se encuentra en la necesidad de ganarse su sustento y asegurar el de los suyos por medio del trabajo. Es decir, que no cabe en principio el abstencionismo dominical en la materia; aún siendo cada uno dueño de su potencia laboral, por esclavitud de la naturaleza, se ve obligado al ejercicio que por cuenta e iniciativa propia es

1. OPEZ. JUSTO. El derecho a la estabilidad y la estructura de la empresa. Pag. 92.

posible menos veces que sujeto a dependencia ajena. En esa sujeción de la capacidad labor propia a la dirección por otro, crea el nexo típico del trabajador subordinado, pe determinativos muy variados, que van desde la conveniencia de mejorar una situac autónoma, suficiente para lo estricto, hasta la movilización manumilitari -en el más litera los sentidos - que fuerza al prisionero de guerra a trabajar en aquellos que su captura determine y hasta en las condiciones más inhumanas'.² Sin embargo, lo normal y lo considero aquí de importancia proviene de la incorporación espontánea a una activid laboral, que es ley general de los humanos que para vivir hay que trabajar. Según, Emilio Be "Para quien trabaja por sí mismo y para sí mismo, la propiedad del trabajo como esfuerz ocupación se mide por la propia voluntad y por las necesidades y deseos personales. manifestaciones conocidas son las del profesional liberal, las del artesano, las de los operari que contratan directa y temporalmente sus servicios con los particulares, para la ejecución obras o arreglos de limitada duración".³ Según Emilio Betti, " en todos estos supuestos mantiene la propiedad del propio trabajo, por 'autopatrón', si se formula un conce optimista, o como un -autoservidor-, para los inclinados a una valoración pesimista de acción laboral".⁴ ahora bien, señala Betti, " Cuando el esfuerzo laboral se enajena a otro forma permanente y con parcial dependencia en el nexo, se produce en verdad un canje po

² LOPEZ, JUSTO. Op.cit. pag. 98

³ BETTI, EMILIO. Teoria general de la restitución en el Derecho del Trabajo. Pag. 140

⁴ BETTI, EMILIO. Op. cit. Pag. 142

tribución que se ofrezca y que se acepte. Precisamente por no constituir el trabajo, al menos en el concepto moderno, una mercancía, la cesión del trabajo por el salario es plenamente retestativa, por cuanto que puede cesar en cualquier momento por voluntad del trabajador, aunque atendiéndose a las consecuencias perjudiciales que ello puede representar para su patrono, y que en la práctica no suelen reclamarse nunca, por la presunta insolvencia del trabajador o la cómoda defensa económica que le brinda la inembargabilidad total o casi plena de sus ingresos como tal.⁵

2. LA ESTABILIDAD COMO FIGURA QUE HACE PROPIETARIO AL TRABAJADOR DE LA OCUPACION.

Una vez establecida de manera explícita o tácita, la relación laboral subordinada, cuando existe ya prestación en principio indefinida de servicios remunerados a un patrono, se plantea otro problema acerca de la propiedad concerniente a la actividad que se despliega. Según Justo López, "por más que el patrono le puntualice a un aspirante las tareas que va ha desempeñar y le asigne luego el puesto y función exactos en que se desempeña, eso no basta a que ya concretadas las actividades, estas se lleven a cabo por el trabajador con mayor o menor autonomía, donde se revela una cierta disposición personal en el ejercicio. La tarea

⁵ BETTI, EMILIO. Op. cit. pag. 149.

específica para la cual se cuenta ya con derecho para realizarla se cumple como se sabe, c inevitable sello personal, aunque dentro de lo que se ordene". ⁶ Por eso puntualiza López, *mayor y menor grado, hasta el más simple operario actúa con independencia, porque, sal etapas de aprendizaje o en fases más delicadas de los procesos de producción, no ca duplicar la presencia de cada productor con la de un jefe o un inspector, que dobla económicamente los costos de la manera más superflua, a ese primer signo de disposici personal, se agrega la de persistir al principio en las tareas; salvo circunstancias admitid como lícitas o convenientes, como un traslado de sección por beneficio a la empresa o por s favorable al trabajador como un ascenso".* ⁷

3. LA ESTABILIDAD RELATIVA

A criterio de la autora, deben entenderse que la estabilidad como garantía para el trabajado en principio se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de despido injust. Contrariamente, en la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen, en relativo a mayor interés para él, la retribución, pese a ser separado del puesto; Mientras tan en la estabilidad relativa se retribuye por el pasado es decir por los años servidos;

⁶ LOPEZ, JUSTO. Op. cit pag. 116

⁷ LOPEZ, JUSTO. Op. cit pag. 116.

traposición, en la absoluta la indemnización mira a lo futuro. en la primera se crea un derecho durante la prestación, mientras que en la segunda ese derecho persiste luego de ella. eso considero que es correcto lo señalado por Ramón García de Haro, en cuanto a que " la estabilidad relativa presenta carácter personal, mientras que la absoluta acompaña a las profesiones y oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral, por constituir un derecho restringido todavía, aunque constituya una aspiración de todos, por constituir el contrato de trabajo una especie de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta manencia reviste una extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista económico social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente particularmente unido a la empresa particularmente especializado en la labor profesional encomendada"; ⁸ De lo anterior se deduce que la estabilidad para el trabajador significa la estabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del contrato de trabajo, hay un interés social y un interés económico, no solamente 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 es el propio de su actividad en una situación normal; y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad, que tiene un elemento meros en la producción por cada trabajador desempleado. eso como bien lo señala Emilio Betti, " La industria, cuando existe un cierto número de

*trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas ya que el trabajador en paro forzoso no recibe salarios y deja de ser normal consumidor y productor de bienes".*⁹

De lo anterior, considero que a la estabilidad se oponen los trabajos o prestaciones temporales de servicios, que por ello mismo no configuran contrato por tiempo indefinido de trabajo. Encuadran en los contratos temporales los relativos al trabajo agrícola en general. Señalando, Justo López, que: " con la reiteración y la continuidad empieza a crearse un nudo de apariencia contractual. Si estabilidad y continuidad aparecen como términos próximos, van necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñar 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 prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación". Esta apreciación del connotado autor, difiere en mucho con el sentido que la legislación laboral guatemalteca le da a la continuidad en la relación de trabajo, cuya existencia determina

⁹ BETTI, EMILIO. Op. cit. pag. 170

¹⁰ LOPEZ JUSTO. Op. cit. pag. 132

definida en el plazo del contrato de trabajo y fundamentalmente la estabilidad en la relación de trabajo.

4. LA ESTABILIDAD ABSOLUTA

Como ya se señaló, se ha destacado al abordar el desempeño de servicios laborales como manifestación de la propiedad del trabajo, la estabilidad, en cuanto a los servicios laborales mínimos no está definida por los servicios de naturaleza accidental; sino son aquellos otros vestidos de la necesaria continuidad. Por lo anterior, Ramón García de Haro, ⁴ ha delineado la dualidad de la permanencia en el desempeño de las tareas; la estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se le despide sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma, con justificada causa. Esta segunda especie identificada también como estabilidad en el empleo, se confunde con la permanencia, por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta que tiene una especie como propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien causas graves o

justificadas".¹¹ De lo anterior puede deducirse entonces que la estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver la relación laboral, la incorporación del trabajador en la empresa, tiene carácter definitivo. Con claridad entonces cabe definir estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir. En relación a esto García de Haro, señala que "La voluntad del trabajador, lo pone a cubierto de compromisos vitalicios con la empresa. La reserva de la disolución contractual por causa justificada, es la garantía patronal frente a un imperativo absoluto de mantenimiento del trabajador en sus funciones que llevará a consecuencias tan incongruentes como que las empresas no pudieran desaparecer o que, luego de extinguida su actividad perdurará una obligación salarial sin prestación a tareas".¹² En esto último si es coincidente la legislación laboral guatemalteca, por cuanto establece la causa justificada como única forma legal, que permite al patrono la terminación de la relación laboral.

5. LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTABILIDAD

¹¹ GARCIA DE HARO, RAMON. Op. cit pag. 94

¹² GARCIA DE HARO, RAMON. Op. cit pag. 94

abilidad en el empleo crea una estabilidad del trabajo y produce como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar, para que los sujetos a un salario, tengan la impresión de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario. El trabajador sufre un leve accidente en su trabajo, no imputable a él, y es despedido por el empleador para evitar el pago del salario de aquel, durante el tiempo de curación, la mujer que en estado de gravidez es despedida, el trabajador que es despedido sin justa causa de crisis para ser reemplazado por otro, que a falta de mérito, cuenta con mayor confianza con los directores de la empresa o se aviene a ganar menos, quizá con arreglos particulares, quienes a falta de leyes son sancionados con el cese en su trabajo integran el grupo que proclama la rebeldía de clases.

García de Haro, " Por sus grados o etapas de consolidación se distinguen las siguientes de la Estabilidad en el empleo:

MODULO DE PRUEBA. En el cual no se ha formalizado vínculo alguno estable entre las partes. En este caso la legislación laboral guatemalteca admite la terminación por cualquiera de las partes sin ninguna responsabilidad.

- **PERIODO DE INESTABILIDAD.** *Por la razón de la naturaleza de la misma, presta servicio, que se da en los trabajadores eventuales o transitorios. En Guatemala, contratos de trabajo a plazo fijo.*
- **PERIODO DE ESTABILIDAD.** *Es en el que el trabajador aparece ya incorporado a la empresa, dentro de la actividad de ésta, de manera permanente.*
- **PERIODO DE INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO.** *Es en el que cumplidas ciertas condiciones establecidas en la ley, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, salvo por justa causa para ello; y en caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el puesto que venía desempeñando antes del despido. Este caso podría encajar en el caso de tiempo indefinido guatemalteco salvo que sin el beneficio de la inamovilidad y sin la reinstalación, como derecho genérico, pues salvo el caso de los trabajadores del sector público la reinstalación constituye un derecho exclusivo.*

6. LAS RELACIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA CONTINUA

ción a esta temática, García de Haro, señala que: "La continuidad en la prestación de los servicios, con las naturales pausas y descansos que el trabajo impone, es consecuencia de que las tareas laborales sean permanentes, de modo que al menos durante el lapso relativamente largo se mantenga la expectativa, para el trabajador, de que sus servicios se prolongan mientras permanecen las condiciones normales en la empresa y sea correcta su conducta laboral".¹³

Como elemento derivado de la continuidad de la prestación de servicios aparece la estabilidad en el empleo, de tal manera que ha podido afirmarse que la continuidad y permanencia son los presupuestos necesarios para que se de la estabilidad. Señala García de Haro, es la prestación de los servicios de tracto sucesivo por la que la permanencia es la personal vinculación del trabajador a la empresa por un tiempo indefinido, aunque el trabajo no sea siempre continuo".¹⁴

7. LA ESTABILIDAD EN LA EMPRESA.

En el caso guatemalteco, la legislación laboral, tutela al trabajador en su ocupación haciendo que todos los contratos individuales de trabajo se tienen por celebrados a

GARCIA DE HARO, RAMON Op. cit. pag. 101
GARCIA DE HARO, RAMON Op. cit. pag. 101.

tiempo indefinido, salvo el caso de los contratos para obra determinada y a plazo fijo, cuyo carácter es de excepción, señalando que si la naturaleza de las actividades de la empresa es continua, la relación de trabajo será siempre indefinida.

*Señala García de Haro, que: " El contrato de trabajo, conforme a la doctrina, es considerado como un contrato de duración indefinida cuando se extiende mediante reiteradas renovaciones, por más que la persona del trabajador pueda ser sustituida. La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes patrimoniales del empresario, por rebasar los límites de un simple contrato que une a éste con el trabajador, para remontarse a una esfera superior, la de su cualidad de partícipe en la producción; por su adscripción a la misma continua viva y eficaz siempre que subsista el elemento orgánico integrante de dicha producción, la industria o comercio en que se trabaje, con absoluta independencia de las mutaciones que puedan registrarse con respecto al empresario titular de aquellos. En esa dirección es la función la naturaleza del trabajo, la que fija en concreto la permanencia del contrato y la estabilidad en el empleo. Mientras este último subsista el trabajador no de causa justa para su despido, tiene derecho a ocupar el puesto que le corresponda en la organización económicamente permanente. La estabilidad en el empleo hace que el contrato laboral no pueda disolverse mientras el trabajo subsista, en tanto el trabajador resulte necesario para la empresa".*¹⁵

¹⁵ GARCIA DE HARO, RAMON. Op. cit. pag. 112.

8. LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO COMPARADO

Ilino Betti, señala los siguientes casos de legislaciones que regulan la estabilidad " En la *islación inglesa, el Derecho del Trabajo no incluye preceptos sobre el despido. El eventual arcimiento del mismo se entrega a la libertad contractual, a la costumbre y a los convenios ectivos de trabajo que suelen regular el preaviso, pero no indemnizaciones por el despido en De estimarlas procedentes, el despido ha de litigar dentro de los lineamientos de las iones generales por daños y perjuicios. De lo anterior se infiere que en aquella nación opeo, el Derecho del Trabajo no es tutelar, pues permite la contratación del trabajo, sin ecciones de ninguna clase y sin restringir el principio de la autonomía de la voluntad.*

Rusia, el sistema político económico determina situaciones excepcionales en esta materia. una parte, cuando se despide o cuando se expulsa a un trabajador de una actividad, se le :lara culpable en el desempeño de los servicios o se aduce algo peor: un acto de hostilidad ra el régimen. En ambos casos, ni el Estado indemniza ni al despedido se le ocurre intentar r acción, que solo lo llevaría a empeorar su situación.

En Estados Unidos, congruente con el derecho inglés, no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral. En principio los empresarios, cuentan con la potestad discrecional del despido. La restricción más usual al respecto, proviene de cláusulas insertadas en las convenciones laborales colectivas, donde se prevén ocasiones el abono de un preaviso. Bien se implanta una prioridad, si las necesidades económicas lo exigen, que obliga a despedir al personal con menor antigüedad en la empresa. Ese panorama laboral desconcierta un panorama tan evolucionado en tantos aspectos sociales pero en ese mismo se encuentra la explicación de no haberse instaurado una legislación limitadora del despido y resarcidora de despedidos injustificados. De una parte, débese ello a la facilidad de encontrar una nueva ocupación, parte del despido; de otra parte, cuando así no sucede, por crisis de trabajo los subsidios por paro forzoso aseguran la subsistencia, durante el lapso para reencontrarse remunerada.

En México, la estabilidad del trabajador se haya reconocida en uno de los incisos del artículo 123, de la Constitución de ese país, 'El patrón que despida a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario'. En realidad, como la reincorporación forzosa del trabajador constituye para el empresario una obligación de hacer a la que judicialmente

si se forzase, la opción corresponde en verdad al patrono. La Ley Federal del Trabajo, por su fuerza la estabilidad del trabajador por cuanto permite que en la sentencia donde se declara injusto el despido, se condene al empresario al pago de todos los salarios correspondientes desde la interposición de la demanda.

En Brasil, se ha legislado en pro de la estabilidad laboral, reconocida primeramente para los trabajadores que contratan con un decenio de antigüedad en las empresas marítimas y ferroviarias. Desde 1935, ese amparo se extendió a todos los trabajadores de la industria y el comercio, pero no así a los rurales.

En Chile, el régimen de estabilidad se ajusta al Código de Trabajo, y se establece que al despido ha de preceder el aviso previo de un mes que puede ser reemplazado por el pago de lo que se devengará en ese lapso si el cese se concreta sin dilación. El despido arbitrario determina el resarcimiento a razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

En Argentina desde 1957, a consecuencia de la reforma aprobada en Santa Fe, la estabilidad laboral posee jerarquía constitucional, por cuanto en el nuevo artículo o artículo 14 Bis, se le asegura al trabajador protección contra el despido arbitrario y se proclama la estabilidad del empleado público. Además se declara que los representantes gremiales gozarán de las

garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con estabilidad de su empleo.

En relación a todos los casos antes señalados, el guatemalteco aparece sin lugar a dudas más claro y más tutelar de los trabajadores, pues establece una indemnización por tiempo de servicio para el sector privado, sin límites, a razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados, además del pago de los daños y perjuicios.

9. LA INCONVENIENCIA DE UNA ESTABILIDAD ABSOLUTA.

Según Efrén Borrajo Da Cruz, "La estabilidad absoluta en el empleo, no es aconsejable, si se tienen en cuenta, principalmente las situaciones concretas y practicas que pueden plantearse. Todo despido, para ser justificado, ha de obedecer a una de las causas expresamente establecidas en la ley, además, y esto es mucho más importante la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probada en juicio, en caso de litigio, prueba que incumbe al patrono por el principio REUS UN EXCEPCIONIBUS ACTOR REPUTATIBUR, (inversión de la carga de la prueba), circunstancia que coloca con frecuencia al patrono en la imposibilidad de probar la causa justa del despido y con ello la justicia que le asiste al disolver el vinculo contractual por motivo imputable al trabajador, se trata, pues, de un problema de prueba, no siempre

sible; y como en muchas ocasiones, la falta cometida por el trabajador no puede ser objeto de demostración concluyente, un trabajador, más por capricho que por interés, mantiene sus prestaciones, con abuso al derecho de la estabilidad absoluta y comprobable quebranto de la productividad y disciplina generales. La estabilidad absoluta en el empleo lleva a la contratación de los contratos AD VITAM, y por ello una doble circunstancia: a. Por cuanto que la inamovilidad se concede al trabajador, que por su parte puede romper en cualquier tiempo el contrato y b. Porque en relación al patrono, la inamovilidad termina con el límite de la productividad del trabajador al entrar a regir instituciones de previsión social".¹⁶

La concepción del autor antes citado, es lógica, pues en su país España, no existe la indefinición de los contratos de trabajo, y la contratación individual se rige por principios de la contratación en el Derecho Común. ahora bien en un país como Guatemala, no puede entenderse que pueda suprimirse la figura de la estabilidad, pues en primer lugar los empleos se encuentran a la vuelta de la esquina, por el alto índice del desempleo, y porque además dejaría al trabajador a merced absoluta del empleador. Por todo lo anterior, se hace necesario sostener la causa justificada, como única razón lícita para que el patrono pueda darle fin al contrato de trabajo.

10. LAS INSTITUCIONES EN LAS QUE SE ESTABLECE LA
EXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD

10.A. LA SUSTITUCION PATRONAL.

Esta es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

El tratadista mexicano, Nestor de Buen, se refiere a la institución de la manera siguiente. concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal, que es un las formas que el derecho mexicano, acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, es relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. ¹⁷

¹⁷ DE BUEN, NESTOR. Derecho del trabajo. Pag. 236

*in embargo García de Haro, señala en su obra que: "no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original".*¹⁸

fectivamente, la sustitución patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal en el caso guatemalteco, supone los siguientes elementos:

La existencia de una empresa o establecimiento

la existencia de un titular de la empresa o establecimiento

la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupo de personas;

y

El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrono anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

⁸ GARCIA DE HARO, EMILIO. Op. cit. pag. 132

En realidad la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de subrogación, sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Esta institución, esta regulada en el artículo 23 del Código de trabajo, que literalmente establece: " La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes a perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono" ¹⁹

10.8. LA CELEBRACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

El artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en relación a contrato individual de trabajo, establece, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

¹⁹ ARTICULO 23. DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, -CÓDIGO DE TRABAJO.

debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

De la lectura del artículo transcrito, resulta bien claro, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez, que según se establece, en la relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada, la excepción a la regla general.

I.C. LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La suspensión de los contratos de trabajo se define como "la posibilidad que tienen las partes trabajador o patrono de dejar de cumplir con su obligación principal dentro del contrato de trabajo, sin que esto implique la terminación o interrupción de la relación laboral"

Es decir, que con motivo de la suspensión el patrono podrá dejar de pagar el salario y el trabajador podrá dejar de prestar el servicio, sin que esto signifique que el contrato de trabajo termine.

CLASIFICACION: *A este respecto, el Código de Trabajo guatemalteco establece dos clases de suspensión:*

- *la de carácter individual, que se va a producir cuando se afecte un sólo contrato o relación de trabajo; y*
- *la de carácter colectivo, que se va a producir cuando se afecten la mayoría o la totalidad de contratos o relaciones de trabajo vigentes en la empresa.*

Simultáneamente tanto la suspensión individual como la colectiva, pueden subdividirse en parciales o totales, de la manera como sigue:

- *Habrá suspensión individual parcial, cuando se afecte un solo contrato o relación de trabajo, y sólo una de las partes de la relación laboral deje de cumplir con su obligación principal.*
- *Habrá suspensión individual total, cuando se afecte un solo contrato o relación de trabajo y ambas partes de la relación laboral dejen de cumplir con sus obligaciones principales.*

Habrá suspensión colectiva parcial, cuando se afecte la mayoría o la totalidad de relaciones de trabajo vigentes en la empresa, y sólo una de las partes de la relación laboral, deje de cumplir con su obligación principal.

Habrá suspensión colectiva total, cuando se afecte la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en la empresa, y ambas partes de la relación laboral dejen de cumplir con su obligación principal.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL PARCIAL: De acuerdo al artículo 66 del código de trabajo, son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, las siguientes:

las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley, o los que conceda el patrono con goce de salario;

las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

la obligación de trabajo sin goce de salario adicional, cuando se deban prestar los auxilios cesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

CAUSAS DE SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL: De acuerdo al artículo 68 del Código de Trabajo, son causas de suspensión individual total de los contratos individuales de trabajo las siguientes:

- a. Las licencias o descansos sin goce de salario, que acuerden patronos y trabajadores;
- b. Los casos relacionados a enfermedades, riesgos profesionales y descansos pre y pos natales, cuando una vez transcurridos los términos en los que el patrono esta obligado a pagar medio salario, deje de pagar como lo dispone la ley;
- c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que contra el trabajador se decreta, siempre y que la misma sea seguida de auto que la reforme, de excarcelación bajo fianza o bien de sentencia absolutoria, firme y ejecutoriada. En este caso el trabajador debe dar aviso al patrono dentro de los cinco días siguientes a haber empezado su prisión provisional, debiendo en el caso de recuperar su libertad en las formas señaladas, reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes.

Es importante adicionar a lo ya relacionado, que durante se mantenga la suspensión individual parcial o total, el patrono no tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo que lo liga con él sin justa causa, mientras que el trabajador sí puede hacerlo en cualquier momento y sin justa causa, previo el aviso de ley.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN COLECTIVA PARCIAL: De acuerdo al artículo 70 del Código de Trabajo, son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo, las siguientes:

La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono y los tribunales de trabajo y previsión social, es decir cuando la huelga posteriormente a haber sido declarada legal, sea declarada justa.

El paro legalmente declarado, y posteriormente declarado injusto por los tribunales de trabajo;

La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales de trabajo;

cuando en casos de suspensión colectiva total el patrono de todos modos acceda a pagar a sus trabajadores el salario dejado de percibir.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN COLECTIVA TOTAL: De acuerdo al artículo 71 del Código de Trabajo, son causas de suspensión colectiva total, las siguientes:

La huelga legalmente declarada, cuya causa no sea imputable al patrono;
el paro legalmente declarado

- c. la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que ésta no imputable al patrono;*
- d. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión del trabajo; y*
- e. los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata o directa la suspensión del trabajo.*

DESDE CUANDO SURTE SUS EFECTOS LA SUSPENSION COLECTIVA PARCIAL O TOTAL

- En caso de huelga o paro, este tipo de suspensión surte sus efectos, desde el día en que u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece el código;*
- En todos los demás casos que puedan existir, este tipo de suspensión surte sus efectos desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono informe ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.*

CAPITULO II

LOS ORIGENES DE LA FIGURA DE LA REINSTALACION

I. SURGIMIENTO EN LA LEGISLACION LABORAL DE LA REINSTALACION

la doctrina relativa al Derecho del Trabajo, y en las legislaciones de diferentes naciones del mundo, el instituto de la reinstalación, ha sido denominado de diferentes maneras, de esa manera el insigne Manuel Ossorio, le denomina "reintegración".²⁰ lo que puede estimarse acertado por cuanto lo que se produce con este acto es la vuelta al empleo del trabajador que ha sido despedido ilegal e injustificadamente.

Alfredo Herrera, "la denominación adecuada sería la reincorporación, que bien puede ser sinónimo del término utilizado por Manuel Ossorio".²¹ Pero para Emilio Betti, " el término reintegro, desvirtúa la naturaleza de la institución, puesto que desde el punto de vista fonético,

OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales.

HERRERA, ALFREDO. El derecho de reinstalación y sus incidencias dentro de las relaciones de trabajo. pag. 74

despersonaliza el objetivo básico de la reinstalación, que es precisamente la protección a la persona del trabajador, considerando ante todo como una persona humana, capaz de sentir pensar y defender sus derechos, contra las arbitrariedades cometidas por los patronos". ²²

Para el Decreto 526 del Congreso de la República, posterior al período revolucionario de gobierno, la denominación adecuada era la de reingreso obligatorio, apreciación que no comparto, pues considero que no es congruente con la finalidad de perseguir la restauración de la estabilidad de las relaciones de trabajo, pues el hablar de reingreso es aceptar que la relación de trabajo terminó y después se reanuda nuevamente, lo que produciría la pérdida de derechos para el trabajador.

Para Alfredo Herrera, "La denominación de reinstalación, es la más adecuada por cuanto permite dejar a salvo todos los derechos que derivan del contrato individual de trabajo, ya que al obligarse al empleador a tener que hacer efectivo al trabajador el pago de todos los salarios dejados de percibir durante el tiempo que ilegalmente estuvo separado del trabajo, hace suponer la existencia de una suspensión del contrato de trabajo". ²³

²² BETTI, EMILIO. Op. cit. pag. 202

²³ HERRERA, ALFREDO. Op. cit. pag. 76

Por lo ya señalado considero que la importancia de la reinstalación es extrema, pues se perfila como el único mecanismo protector de la estabilidad.

Uno de los aspectos que resulta de extrema importancia, es que se plasme en la ley que la reinstalación debe constituir un derecho del trabajador, es decir que se contenga la posibilidad en la legislación, que posteriormente al fallo de un tribunal de trabajo, en relación a un reclamo por despido ilegal y arbitrario, se permita al trabajador, escoger su reinstalación o en el pago de las indemnizaciones que correspondan.

Según, Nestor de Buen, " La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, regula la reinstalación como un derecho de carácter subjetivo, a favor del trabajador, que ha sido prejudicado con el despido".²⁴ A ese respecto, la disposición legal contenida en el artículo 48 de esa normativa, establece: "El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o se le indemnice con el importe de los meses de salario correspondiente al tiempo que duró la relación laboral".²⁵

DE BUEN, NESTOR. Op. cit. pag. 238
ARTICULO 48. LEY FEDERAL DE TRABAJO. MEXICO.

En otro párrafo de la misma disposición, la Ley Federal Mexicana, expresa: "si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrono la causa de la rescisión del contrato, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta que sea efectiva la reinstalación, pues que de la misma forma regula el Código de Trabajo guatemalteco, en cuanto a obligar al patrono a pagar de los salarios dejados de percibir durante el tiempo en el que el trabajador permaneció ilegalmente despedido.

Por aparte, en nuestro Código de Trabajo no existe regulado actualmente el derecho a la reinstalación, es decir, que aquellos trabajadores que a diario, por decenas son despedidos directamente y sin justa causa no tienen más derecho que el relativo a reclamar la prestación denominada indemnización por tiempo de servicio, ya que para ellos no existe la posibilidad de reclamar la reinstalación a su trabajo, pues este es un derecho exclusivo aplicable únicamente a ciertos y determinados casos de terminación de la relación de trabajo.

La única disposición legal en la que de manera general pudiera hablarse del ejercicio del derecho de reinstalación se encuentra contenida en el artículo 251, inciso a) del Código de Trabajo, en donde se establece que "en el caso de que un paro sea declarado ilegal y a pesar de ello el patrono lo realizare, los trabajadores se encuentran facultados para pedir

reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, este derecho, también puede ejercerse en forma colectiva para los trabajadores afectados.²⁶

En relación al servicio público, que es el tema central que ocupa a este trabajo de tesis, la situación es diferente, puesto que conforme a la Ley de Servicio Civil, que es el estatuto que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente de manera directa, pueden ocurrir ante la Junta Nacional de Servicio Civil, para que ésta resuelva en relación a ordenar su inmediata reinstalación o en su defecto si así lo solicita el trabajador, el pago de la indemnización por tiempo de servicio, este es actualmente el único caso que existe de reinstalación como derecho genérico, aplicable a todos los casos de terminación de los contratos de trabajo y lo regula el artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, a saber: " en el caso que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional de Servicio Civil o la decisión de la Junta Nacional de Servicio Civil, sean favorables para el servidor público suspenso, se entendería restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de la suspensión. El reglamento de esta ley preceptuará las demás formalidades a seguirse para los efectos de lo anteriormente establecido".²⁷ La importancia

²⁶ ARTÍCULO 251 DEL DECRETO 1441, CODIGO DE TRABAJO, GUATEMALA.

²⁷ ARTÍCULO 81 DECRETO 1748, LEY DE SERVICIO CIVIL. GUATEMALA.

de esta norma radica en que se reconoce que la relación de trabajo no se interrumpió, sino que solamente se encuentre suspendida, sin dejar de señalar que concibe el derecho a reinstalación para el trabajador del Estado. Lo único que considero, no puede admitirse, en cuanto a este caso, es lo que señala el artículo 83 de la misma Ley de Servicio Civil, en cuanto a señalar que " La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieran sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del artículo 76".²⁸

Lo anterior resulta completamente contrario al espíritu de la reinstalación, pues afirma que la reinstalación de un trabajador, genera una nueva relación de trabajo, es negar la finalidad de la reinstalación, pues entonces, lo que se produjo, fue una terminación del contrato de trabajo y no una suspensión de ese mismo contrato, Esta disposición debe interpretarse como nula e incongruencia con el principio que constitucional y ordinariamente (artículo 106 de la Constitución Política de la República y artículo 12 del Código de Trabajo), establecen que toda disposición que tienda a menoscabar las garantías contenidas en las leyes de trabajo con carácter mínimo, devendrán nulas. No puede, ni debe aceptarse que la reinstalación de un servidor público genere una nueva relación de trabajo, pues la relación de trabajo, al no haberse

²⁸ ARTICULO 83 DECRETO 1748. LEY DE SERVICIO CIVIL GUATEMALA.

terminado, no se interrumpió, y por lo tanto sólo se suspendió y de consiguiente, la relación de trabajo continuaba siendo la misma.

En su tesis de graduación el Licenciado John Schwank Duran, " afirma que las bases de la reinstalación descansan en los siguientes fundamentos:

La necesidad de la estabilidad o permanencia de las relaciones laborales, la cual consiste en el desarrollo de la seguridad social que debe dar el derecho del trabajador;

El derecho de coalición, de sindicalización y de huelga, que no puede ser una realidad, mientras la terminación del contrato de trabajo, quede sujeta a el capricho del patrono;

La indemnización y el pago de daños y perjuicios que se hace acreedor el trabajador despedido injustificadamente, muchas veces no le compensa la tranquilidad y la seguridad que el trabajo seguro y el salario también seguro le proporcionan".²⁹

Por lo tanto, ahora bien, en cuanto al origen de la reinstalación, sin lugar a dudas, es la Constitución Mexicana de 1917, el primer antecedente y el más valioso a nivel latinoamericano

SCHWANK DURAN, JOHN. La reinstalación obligatoria como garantía del derecho al trabajo. USAC.

Según Alfredo Herrera, " en la legislación norteamericana, existe la libertad para el despido pero existen dos situaciones en las que pueden darse la reinstalación y son las siguientes:

- La contratación colectiva que por medio de las agrupaciones sindicales pueda ejercer cierta presión para lograr la reinstalación de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente;
- La posibilidad que tiene la Oficina Federal de Relaciones Laborales, para anular los despidos injustificados e imponer la readmisión en los casos de discriminación sindical.³⁰

Finalmente en lo que respecta a la América del Sur, Herrera, señala que: " las legislaciones colombiana y uruguaya, se encuentran actualmente en la vanguardia en lo que a la regulación de la reinstalación concierne, ocupando esta institución, grandes espacios dentro de la legislación constitucional y ordinaria, de aquellas naciones y fuertemente reforzada por normas de orden penal que configuran el delito laboral en contra de aquellos empleadores que despidan ilegal e injustificadamente a los trabajadores"³¹

2. LA REGULACION DE LA REINSTALACION EN EL

³⁰ HERRERA, ALFREDO. Op. cit. 104

³¹ HERRERA, ALFREDO. Op. cit. 104

PRIMER CODIGO LABORAL GUATEMALTECO.

En este respecto resulta interesante destacar que el primer antecedente que existe de la institución de la reinstalación en Guatemala, está contenido precisamente en el primer Código de Trabajo, que se pone en vigencia en el país, el 1 de mayo de 1947, para tener una clara expresión de la forma en que aquel cuerpo legal, regulaba la reinstalación, se señala a continuación su redacción: "Artículo 78. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y revisión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en la que fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa el trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato, para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones y el patrono está en la obligación de cumplir el fallo del juez que le imponga la reposición del trabajador. El derecho del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) el ejercicio del derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de éste artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social, quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de

*cada caso. Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, este tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero si a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquel, hasta que se cumpla con la reinstalación de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del artículo 61 y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b), del artículo 426".*³²

La trascendencia de la norma transcrita anteriormente, es evidente por cuanto contemplaba el derecho de reinstalación para todos los trabajadores en el caso de despido injustificado, además establecía la opción para que el trabajador dispusiera entre optar a ser reinstalado o reclamar el pago de su indemnización, adicionalmente también establecía la vía ejecutiva de apremio para obligar al cumplimiento de la reinstalación.

Para hacer efectivo el derecho de reinstalación, anteriormente relacionado, el Decreto 330 establecía una norma que creaba el mecanismo de coerción para obligar a los patronos a respetar y cumplir con el derecho de reinstalación. A continuación la transcripción de artículo 426 del Decreto 330, del Congreso de la República " para el efecto de toda clase de salarios reconocidos en sentencia firme por los tribunales de trabajo y previsión social s

³² ARTICULO 78, DECRETO 330 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

guirá el procedimiento siguiente: a) el juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor, bajo apercibimiento de imponer las penas establecidas en el código penal por desobediencia; b) si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento noriere efectivo el pago, librará orden de captura por desobediencia, de las disposiciones judiciales y le impondrá la pena que corresponde conmutable en su totalidad sin perjuicio de los salarios debidos; y c) en el caso del inciso anterior no se permitirá la encarcelación del deudor ni la commuta de la pena en tanto no pague los salarios".³³

Esta disposición si era de gran importancia, pues las medidas de coerción eran tales, que incluso, como ya se señaló, prevenían la privación de libertad del patrono, para obligarlo al cumplimiento de la reinstalación y al pago de los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que se permaneció ilegalmente despedido, coerción que sin lugar a dudas eran más efectivas que la prevista en la actual legislación laboral.

3. EL ALCANCE DE LA REINSTALACION EN EL PRIMER CODIGO DE TRABAJO

La reinstalación conforme lo preveía el Decreto 330, tenía los siguientes alcances:

³³ ARTICULO 426 DEL DECRETO 330 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

- *El establecimiento de la reinstalación opcional para todos los casos de terminación ilegítima de los contratos de trabajo.*
- *El establecimiento del procedimiento ejecutivo en la vía de apremio para el cobro de salarios y prestaciones retenidas. y*
- *La atribución de competencia al juez de trabajo y previsión social, en el orden penal, para imponer pena de privación de libertad sin el beneficio de la excarcelación hasta no dar lugar al pago de los salarios, que se reclamaban.*

4. LA FINALIDAD DE LA REINSTALACION EN EL ACTUAL

CODIGO DE TRABAJO

En este sentido, en materia de servicio privado, es un tanto más difícil definir los avances del instituto de la reinstalación laboral actual del país, por cuanto a pesar de existir regulado el derecho, solo se aplica en ciertos y determinados casos, y a sólo algunos grupos de trabajadores.

En cuanto al código de Trabajo, la reinstalación tiene las siguientes finalidades:

Solo existen tres casos de reinstalación regulados en el código de trabajo, de ellos dos corresponden a materia colectiva, y uno a materia individual de trabajo, aunque esta reinstalación es aplicable a todos los casos de despido, también la misma norma (artículo 83), hace contener una disposición en la que intenta negarle su carácter e imponerle la característica de una nueva relación de trabajo.

No existe regulada la reinstalación en materia individual de trabajo, genérico, es decir que éste aspecto conforma la gran ausencia o el gran vacío que dejó la derogatoria del artículo 78 que contenía el Decreto 330, por cuanto hoy en día todos los trabajadores que son despedidos sin justa causa, únicamente tienen la opción de reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio y no así la reinstalación.

Ahora bien, en materia de servicio público el derecho de reinstalación si es genérico y se aplica a todos los casos de terminación injustificada de la relación de trabajo, lo que permite colocarlo a la vanguardia en la legislación laboral en general. Sin embargo, también considero que existe una crítica razonable a esta figura, derivado de lo establecido en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, en relación a lo siguiente: SOLO EXISTE UN CASO DE REINSTALACIÓN EN MATERIA INDIVIDUAL DE TRABAJO, EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

5. QUIENES SON SUJETOS DE LA REINSTALACION

- *La mujer trabajadora que encontrándose grávida sea despedida por el empleador;*
- *Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse organizando el sindicato*
- *los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento de un conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en la que se prohíba al patrono toda terminación de contrato de trabajo, sin autorización de juez que conoce del conflicto.*
- *los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente.*

CAPITULO III

LA VIA PROCESAL PARA PROMOVER POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO SU REINSTALACION

1. FUNDAMENTACION LEGAL

fundamentación legal para el trámite de la reinstalación de un trabajador de El Estado, se encuentra contenida tanto en el artículo 81, como en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, y con absoluta claridad señalan que en el caso de que un servidor público despedido, apele la resolución que ordena el despido, ante la Junta Nacional de Servicio Civil, y la investigación de este órgano generada por el recurso antes relacionado, permita concluir en que la decisión sea favorable para el trabajador, debe entenderse que éste deberá ser restituido inmediatamente, biéndose pagar los salarios caídos o dejados de percibir. Ahora bien, si la resolución de la Junta en relación al recurso de apelación promovido por el trabajador despedido, es negativa, éste conserva su derecho a acudir ante los tribunales de trabajo a promover su reclamo de pago de indemnización por tiempo de servicio, o bien, de acuerdo a lo que establece el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, reclamar su reinstalación en el mismo puesto que venía

desempeñando. La diferencia entre un reclamo y el otro, estriba en que en el primer caso, reclamo deberá instaurarse en juicio ordinario uni-instancial, ante cualquiera de las Salas Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, mientras que en el segundo caso, por no encontrarse establecida en la ley, la vía procesal en la que se deba instaurar el reclamo, deberá aplicarse por conducto del artículo 326 del Código de Trabajo, que es el que permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, el artículo 96 de ese cuerpo legal, que señala que todas las contiendas que no tengan señalada tramitación especial, se ventilarán en juicio ordinario, de lo que se deduce que la vía procesal será entonces la del juicio ordinario bi-instancial, a instaurarse ante cualquiera de los juzgados de trabajo y previsión social.

2. EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

A continuación se hará una descripción del trámite completo del juicio ordinario laboral, abordando cada una de sus instituciones.

3. ACTOS PROCESALES DEL JUICIO

3.1. LA DEMANDA

ra Guillermo Cabanellas, la demanda es: " el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa"

CLASIFICACION DE LA DEMANDA

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, las modalidades de la demanda en juicio dinario laboral son: la demanda oral y la demanda escrita. De lo anterior se deduce que la demanda puede promoverse, tanto en forma oral, como en forma escrita.

REQUISITOS DE LA DEMANDA

Los requisitos se encuentran contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, y se dividen en: esenciales y secundarios.

DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA

El artículo 338 del Código de Trabajo, establece que la demanda se puede modificar, por medio de su ampliación, que solo puede darse en relación a hechos o a reclamaciones. El

momento procesal para ampliar la demanda es en cualquier momento antes de la notificación de la demanda al demandado, posteriormente a haberse notificado la demanda y dentro de la celebración de la primera audiencia antes de contestarse la demanda.

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

En el ámbito procesal del trabajo, pueden solicitarse todas las medidas cautelares conocidas en el derecho común, como de anotación de demanda, embargo con carácter de intervención, el secuestro de bienes, y el embargo.

Ahora bien todas las medidas precautorias pueden solicitarse, sin embargo el artículo 332 del código de Trabajo, establece que salvo el caso del arraigo, éstas no podrán decretarse, si no acredita al Juez de Trabajo la necesidad de la medida

3.2. LA REBELDIA Y LA CONFESION FICTA

Tanto la rebeldía, como la confesión ficta, son dos instituciones que se producen como consecuencia de la actitud negativa del demandado de comparecer a juicio, no obstante encontrarse debidamente apercibido de tener que comparecer. Ambas instituciones tienen

secuencias gravosas para la figura del demandado, pues no sólo impide la posibilidad de éste pueda contestar su demanda, sino adicionalmente la posibilidad de ofrecer y poner sus medios de prueba para oponerse a la demanda presentada por el trabajador, por estas razones, puede afirmarse con certeza, que una sentencia dictada por rebeldía o por confesión ficta, puede ser prácticamente irreversible.

PRESUPUESTOS DE AMBAS INSTITUCIONES SON LOS SIGUIENTES:

A REBELDIA

1. el demandado se encuentre debidamente notificado de la demanda
2. el demandado no se haya presentado el día y hora señalado para la comparecencia de partes a juicio oral;
3. no haya el demandado, presentado excusa para dejar de asistir a la audiencia de juicio oral dentro del plazo señalado por la ley

B CONFESION FICTA

1. el demandado se encuentre debidamente notificado de la demanda;

2. *Que el demandado no se haya presentado el día y hora señalado para la comparecencia las partes a juicio oral;*
3. *Que el demandado no haya presentado, excusa de su inasistencia a la audiencia de juicio oral; Y*
4. *Que el demandado haya estado apercibido de que la audiencia a la que no compareció, debía prestar confesión judicial*

Finalmente veamos los efectos que tienen, tanto la rebeldía, como la confesión ficta:

1. *Declaración de rebeldía o de confeso en su rebeldía del demandado*
2. *Terminación del proceso, debiéndose dictar la sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a que haya precluido el plazo, de que disponía el demandado para presentar su excusa.*

3.3. DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda es el acto de iniciación procesal, que permite al demandado incorporarse al proceso y oponerse a las pretensiones del actor.

CLASIFICACION DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda, observa las modalidades oral y escrita, pues se aplica la misma disposición contenida en el artículo 339 del Código de Trabajo, esto es normal, si se recuerda que como regla general, todos los actos procesales dentro del juicio ordinario laboral pueden ser actuados oralmente.

REQUISITOS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

Los requisitos de la contestación de la demanda están contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo y se dividen también en esenciales y secundarios.

CUANDO DEBE CONTESTARSE LA DEMANDA

El momento procesal para contestar la demanda, es en la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

3.4. LA RECONVENCION O CONTRADEMANDA

A criterio de la autora, la reconvencción es el acto de iniciación procesal, que permite demandado incorporarse al proceso, con el objeto de contradecir las pretensiones del actor y contrademandar con nuevas pretensiones.

REQUISITOS FORMALES DE LA RECONVENCIÓN

Los requisitos formales de la reconvencción se dividen en esenciales y secundarios, y es regulados también en el artículo 332 del Código de Trabajo.

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DE LA RECONVENCIÓN

Los requisitos de admisibilidad de la reconvencción se refieren al contenido y objeto de la misma y se regulan en el artículo 330 del Código de Trabajo, siendo como siguen:

- 1. Identidad de objetos*
- 2. Identidad de sujetos; e*
- 3. Identidad de vía en la que deba tramitarse el objeto de la reconvencción.*

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA PROMOVER LA RECONVENCIÓN Y CONTESTARLA

contrademanda o reconvencción, debe presentarse en la primera comparecencia de las partes a juicio oral es importante señalar que la reconvencción asume la posición de la contestación de la demanda. Así mismo la reconvencción debe oponerse o contestarse en el mismo momento de su presentación o en nueva audiencia que para el efecto deberá señalar el juez de trabajo, sin que se precise en que plazo deba hacerlo.

DEFINICION Y TRAMITE DE LAS EXCEPCIONES

Según Eduardo Couture, las excepciones, son: "El poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor, ha aducido ante los órganos de la jurisdicción"

Por otro lado, el Código de Trabajo establece la siguiente clasificación de las excepciones:

Excepciones dilatorias

Excepciones perentorias

Excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

EXCEPCIONES DILATORIAS

Estas excepciones se interpondrán en la primera comparecencia de las partes a juicio o antes de la contestación de la demanda, se pueden oponer en la misma audiencia o dentro las veinticuatro horas siguientes. Si se oponen en la misma audiencia, el juez de trabajo d recibir la prueba de ellas y resolverlas en la misma audiencia, pero si se oponen dentro de veinticuatro horas siguientes, el juez debe señalar nueva audiencia en la que tenga lugar recepción de la prueba de estas y su resolución.

B. EXCEPCIONES PERENTORIAS

Estas excepciones se interponen en la primera comparecencia de las partes a juicio o conjuntamente con la contestación de la demanda; se pueden oponer en la misma audienci dentro de las veinticuatro horas siguientes; se prueban en las mismas audiencias de prueba juicio y se resuelven en sentencia, juntamente con el asunto principal.

C. EXCEPCIONES NACIDAS CON POSTERIORIDAD A LA CONTESTACION DE DEMANDA.

Las excepciones se interpondrán en cualquier momento posterior a la contestación de la demanda, y hasta antes de dictarse sentencia, incluso la de segunda instancia; se opondrán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación; se probarán en las audiencias de fe de juicio y finalmente, también se resolverán en sentencia con el asunto principal. Las excepciones, al igual que las excepciones perentorias, atacan el fondo de las pretensiones promovidas en la demanda.

6. LA CONCILIACION

Esta es una fase procesal cuyo propósito es intentar avenir a las partes, con el fin de concluir el trámite del proceso, sin necesidad de hacerlo llegar hasta la sentencia.

Se a que el juez de trabajo se encuentra facultado para procurar la conciliación en cualquier estado del proceso, por mandato legal, la fase procesal obligatoria en la que se debe realizar, en la primera comparecencia de las partes a juicio oral, posteriormente a que se ha contestado la demanda o la reconvención.

Cuanto a su clasificación, el artículo 340 del Código de Trabajo, establece que hay conciliación parcial y conciliación total.

La conciliación parcial, se da cuando el acuerdo surgido entre las partes se refiere sólo a parte de las pretensiones contenidas dentro de la demanda, en este caso el trámite procesal deberá continuar en relación a aquellas pretensiones sobre las que no haya existido un avenimiento.

3.7. LA PRUEBA

A criterio de la autora la prueba puede definirse como el mecanismo que permite a las partes demostrar ante el juez la veracidad de los hechos afirmados en la demanda y en la contestación de la demanda.

La carga de la prueba en el juicio ordinario laboral, corresponde a las partes, exceptuando el caso de reclamo de indemnización por despido directo injustificado, en el cual la carga de la prueba, en razón del principio "de inversión de la carga de la prueba", cambiará correspondiendo al demandado, probar la justa causa del despido, de lo que se establece que prueba quien pretende, sino quien es pretendido. Es decir que no prueba quien demanda, sino quien es demandado.

VALORACION DE LA PRUEBA APORTADA AL JUICIO

La valoración y apreciación de los medios de prueba dentro del juicio ordinario laboral, en concordancia con lo que establece el artículo 367 del Código de Trabajo, debe hacerse conforme al sistema de valoración y apreciación denominado "EN CONCIENCIA", mismo que refiere que el juez de trabajo valorará y apreciará la prueba en forma justa y ecuatoria.

Adicionalmente, es importante señalar que el procedimiento probatorio dentro del juicio ordinario laboral, es sumamente rígido, ya que sólo permite proponer y ofrecer la prueba en determinadas oportunidades procesales, por lo que para el caso del demandado la prueba debe ofrecerse sólo en la contestación de la demanda, mientras que el actor debe ofrecer sus medios de prueba en la demanda y muy eventualmente en la ampliación de la demanda.

8. LA SENTENCIA

La sentencia constituye el acto procesal por medio del cual se pone fin al proceso, con el pronunciamiento del juez de trabajo sobre todas las pretensiones que fueron puestas a su decisión.

Doctrinaria y legalmente las sentencias se clasifican en constitutivas y declarativas, sin las primeras aquellas cuya finalidad es la creación o constitución de un derecho a favor de las partes; mientras que las declarativas son las que persiguen la declaración de correspondencia de un derecho previamente establecido en la ley a favor de una de las partes.

REQUISITOS DE LAS SENTENCIAS

La sentencia dictada en juicio ordinario laboral, debe reunir los requisitos de claridad y congruencia, mismos que se explican de la siguiente manera:

LA CLARIDAD. *Que se refiere a que la sentencia debe ser dictada en términos claros y precisos, sin términos oscuros o ambiguos, a fin de que sea claramente entendible por las partes.*

LA PRECISION. *que se refiere a que por mandato de la ley, en la sentencia deben contenerse todos los hechos que dentro del juicio fueron sujetos a conocimiento del juez, pues este es obligado a resolver sobre lo pedido por las partes.*

Finalmente, LA CONGRUENCIA que se refiere a que lo resuelto en la sentencia debe ser el mismo que lo pedido por las partes y en ningún caso resolver lo no pedido o más de lo que se pidió.

OPORTUNIDAD PROCESAL PARA DICTAR SENTENCIA

De acuerdo a lo establecido en los artículos 358, 359 y 360 del Código de Trabajo, la sentencia se dictará una vez celebrada la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para mejor fallar, en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días.

Se exceptúan el caso de las sentencias por rebeldía y por confesión ficta, en donde la sentencia debe dictarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a vencido el plazo para la presentación de la justificación para dejar de asistir a la audiencia.



CAPITULO IV

LA FUNDAMENTACION LEGAL DE LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE EL ESTADO

1. LA ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, y específicamente en lo señalado en los artículos 284 y 291 la organización de los tribunales de trabajo es la siguiente:

JUZGADOS DE PAZ DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En los juzgados de menor jerarquía, y de acuerdo al artículo 291 del Código de Trabajo, conocen en los casos siguientes: Cuando no exista en el lugar en donde tiene su sede el juzgado, de Paz, un Juzgado de Instancia de Trabajo y Previsión Social y que la cuantía de la demanda sobre el que va a conocer el juez de Paz, no sea mayor a tres mil quetzales.

JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Estos, son a los que corresponde conocer de todos los conflictos que surjan en materia pro individual del trabajo, sin límite de cuantía alguna, es decir que donde exista juzgado primera instancia en el ámbito laboral, obligadamente deberá conocer de todos los asuntos que se pongan a su conocimiento, sin importar de la cuantía de que se trate.

SALAS DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Estos son los tribunales de Segunda Instancia, a quienes compete conocer en apelación de lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Esto significa que tanto las sentencias dictadas por los juzgados de paz, como las dictadas por los juzgados de instancia, en primera instancia, deben ser conocidas en apelación por las salas de trabajo.

2. DE LAS REGLAS DE LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

De acuerdo a lo establecido en el artículo 314 del Código de Trabajo, la competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, se establece por razón del territorio, salvo en los casos de los juzgados de paz de trabajo y previsión social, en donde se establece competencia por razón de la cuantía.

reglas de la competencia establecida en el artículo 314 del Código de Trabajo, son las siguientes:

Siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social, el de una jurisdiccional al que corresponda la ejecución del trabajo;

En el caso de que sean varios los lugares de ejecución del trabajo, será competente para conocer de la reclamación el juez de trabajo de la zona jurisdiccional a donde corresponda la residencia habitual del demandante, en este caso del trabajador;

En los conflictos entre patronos, o entre trabajadores entre sí con motivo del trabajo, será competente, el juez de trabajo a donde corresponde la residencia habitual del demandado;

En el caso de reclamaciones originadas de contratos celebrados con trabajadores emaltecados para trabajar en el exterior, será competente el juez de la zona jurisdiccional a donde corresponda el lugar del territorio nacional, en el que se celebraron los contratos;

TRIBUCION POR ZONAS ECONOMICAS EN MATERIA PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO, ACUERDO 26-84 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

1. ZONA ECONOMICA NUMERO UNO, integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los departamentos de Sacatepéquez, El Progreso, Chimaltenango, Guatemala y Santa Rosa.
2. ZONA ECONOMICA NUMERO DOS. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Escuintla.
3. ZONA ECONOMICA NUMERO TRES. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Suchitepéquez y Retalhuleu.
4. ZONA ECONOMICA NUMERO CUATRO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Quetzaltenango, Totonicapán y San Marcos.
5. ZONA ECONOMICA NUMERO CINCO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de los Departamentos de Alta y Baja Verapaz.
6. ZONA ECONOMICA NUMERO SEIS. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Izabal, Zacapa y Chiquimula.
7. ZONA ECONOMICA NUMERO SIETE. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Jalapa y Jutiapa.
8. ZONA ECONOMICA NUMERO OCHO. Integrada por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de los Departamentos de Sololá y El Quiché.
9. ZONA ECONOMICA NUMERO NUEVE. Integrada por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de El Petén.

ZONA ECONOMICA NUMERO DIEZ. Integrada por el Juzgado de Trabajo y Previsión Social
Departamento de Huehuetenango.

3. LA OBLIGACION DE AGOTAR PREVIAMENTE
EL RECURSO DE APELACION ANTE LA
OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

De acuerdo a lo establecido en el numeral 2., del artículo 79 de la Ley de Servicio Civil y en lo establecido en el artículo 80n de esa misma normativa legal, es condición indispensable para iniciar el procedimiento administrativo, que el trabajador que ha sido objeto de despido, ponga, dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que le notificada la resolución del despido, el recurso de apelación ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, con el propósito de que ésta lo eleve inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, y se examine lo resuelto por la autoridad nominadora en relación a la nulidad del contrato de trabajo.

Como anteriormente relacionado, se infiere, que el plazo para la interposición del recurso, comienza desde el día de la notificación de la resolución y no como se podría pensar, a partir del día siguiente de la misma. Ahora bien, también es claro el que la ley establezca como condición para acudir posteriormente a la vía jurisdiccional, el que se deba interponer el recurso de apelación, pues sin que éste se haya promovido, no puede conocer el órgano jurisdiccional, del reclamo que en esa vía se pretenda instaurar.

Por otro lado, una vez elevadas las actuaciones a la Junta Nacional de Servicio Civil, ésta dispone de treinta días para resolver sobre el recurso de apelación interpuesto, estableciendo

la ley, en el artículo 80, que si agotado el plazo anteriormente relacionado, no se ha dictado resolución que corresponde, puede darse por agotada la vía administrativa y por resuelta negativamente la petición, a fin de que el trabajador pueda acudir a instaurar su reclamo a los tribunales de trabajo.

Sin lugar a dudas, lo más importante de establecer, es que lo establecido en el artículo 80 complementado con lo establecido en el artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, determinan una vez, cumplido el requisito del planteamiento del recurso de apelación para impugnar decisión del despido, el trabajador del Estado tiene dos opciones, una, la relativa a promover su reclamo judicial de indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, y dos, relativa a promover su reclamo judicial de reinstalación.

Si se trata del primer caso, es decir que se reclame indemnización por tiempo de servicio entonces el reclamo deberá instaurarse en juicio ordinario de única instancia, que deberá conocer cualquiera de las Salas de Trabajo y Previsión Social, pero si se trata del segundo caso, es decir, de que el trabajador de El Estado, opte por reclamar su reinstalación, entonces la reclamación deberá instaurarse en juicio ordinario de doble instancia, ante cualquier juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia, esto en razón de que la ley sólo establece el juicio uni-instancial para el reclamo de indemnización por tiempo de servicio, y así para el reclamo de reinstalación.

De lo anteriormente relacionado, debe entenderse que en las relaciones laborales que suscitan entre el Estado y sus trabajadores, por ministerio de la Ley de Servicio Civil, el derecho de reinstalación, es una figura genérica, que se aplica a todos los casos de terminación injustificada de contrato de trabajo, siendo, por ello que la misma disposición relacionada con el reclamo de reinstalación, se aplica también para el trabajador de el Estado, la opción entre reclamar su indemnización por tiempo de servicio o su reinstalación.

servicio, o su reinstalación, por ello éste es el único caso de reinstalación genérico y más, también el único que se tramita en la vía ordinaria laboral, pues el que promueve la reinstalación es la trabajadora que encontrándose en estado de embarazo es despedida, es de carácter forzoso, aplicable a ese caso en particular.

Queda claro entonces, con lo ya expuesto, que previo a optar a instaurar el reclamo de reinstalación, es condición de acuerdo a la Ley, agotar previamente la interposición del recurso de apelación, ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

4. LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 83 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL

si la normativa antes relacionada en el numeral anterior, no fuere suficientemente clara, el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, establece lo siguiente: " La reinstalación. La reinstalación de un servidor público, genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad, que no hubieren sido cubiertos conforme a esta ley; exceptúan los que hubiesen sido retirados por las causales del artículo 76",

la transcripción de la norma puede concluirse en que la existencia del derecho de reinstalación, en materia de servicio público, es incuestionable, y que de consiguiente, es procedente su planteamiento en todos los casos en que se haya producido un despido justificado del trabajador, agregándose como hecho importante, que sólo podría resultar improcedente, si el patrono que es el mismo Estado, logra demostrar dentro del juicio, que efectivamente existió justa causa para despedir al trabajador, pues de lo contrario, la reinstalación sería procedente y generaría la reinstalación del trabajador. Finalmente a

criterio de la autora del trabajo de tesis, lo único incongruente con la norma contenida en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, es que se pretende dar a la figura de la reinstalación el carácter de relación de trabajo nueva, lo cual es alejado de la verdad, por cuanto, si se declara la reinstalación dentro del juicio, se admitió implícitamente que la relación de trabajo durante el tiempo que el trabajador permaneció despedido, se encontró suspendido, y por tanto no haberse interrumpido no produjo la terminación del contrato, en cuyo único caso se hubiera producido el nacimiento de una nueva relación de trabajo, distinta a aquella que concluyó por el despido del trabajador.

Por lo anterior, es importante, dejar plasmada la crítica ya relacionada, para que comprenda que la figura de la reinstalación, nunca podrá generar una nueva relación de trabajo, sino únicamente la reanudación de una relación de trabajo que siempre estuvo vigente, y que por cierto tiempo estuvo suspendida.

5. CONSECUENCIAS DE LA PROCEDENCIA DE LA REINSTALACION DE UN TRABAJADOR DEL ESTADO.

Si se declara la procedencia de una demanda promovida en juicio ordinario que persiga la reinstalación de un trabajador del estado, que haya sido despedido injustificadamente, producirán, dos consecuencias que son las siguientes:

a. La orden de reinstalar inmediatamente, en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, al trabajador que fue despedido injustificadamente;

La imposición de tener que pagar al trabajador, al que se ha ordenado reinstalar, el monto total de todos los salarios que haya dejado de percibir, durante todo el tiempo en que la actividad de trabajo se haya mantenido suspendida.

11

11

11

CONCLUSIONES

Es condición impuesta por la Ley de Servicio Civil, al trabajador que ha sido despedido injustificadamente, el tener que agotar previamente o acudir a la vía jurisdiccional, el tramiteamiento del recurso de apelación, ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Se establece con toda certeza, que en el caso de despido injustificado, la Ley de Servicio Civil, le da dos opciones al trabajador que ha sido despedido injustificadamente; por un lado, reclamar su indemnización por tiempo de servicio, y por otro lado, reclamar su reinstalación.

Se establece el derecho de reinstalación contenido en la Ley de Servicio Civil, es una figura jurídica, aplicable a todos los casos de terminación injustificada de la relación de trabajo y a que puede tener acceso todo trabajador del Estado que haya sido despedido injustificadamente.

El reclamo judicial de pago de indemnización por tiempo de servicio, por despido injustificado, debe instaurarse en juicio ordinario de única instancia, ante cualquiera de las Juntas de Trabajo y Previsión Social.

El reclamo judicial de reinstalación por despido injustificado, debe instaurarse en juicio ordinario de doble instancia, ante el Juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia del lugar de ejecución del trabajo.

6. *Sí el Estado como patrono, no demuestra la justa causa del despido, debe reinstalar en puesto y en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, al trabajador despedido.*
7. *Un alto porcentaje de trabajadores del Estado, no promueve el juicio ordinario de reinstalación, porque desconoce que la figura de reinstalación, contenida en la Ley de Servicio Civil, se aplica a todos los casos de terminación injustificada de la relación de trabajo.*
8. *La figura de la reinstalación contenida en la Ley de Servicio Civil, es la única con carácter genérico, dentro de toda la legislación laboral guatemalteca, que se aplica a todos los casos de terminación injustificada de los contratos de trabajo.*
9. *La Junta Nacional de Servicio Civil, puede también, al resolver el trámite del recurso administrativo promovido por un trabajador del Estado, imponer el pago de indemnización por tiempo de servicio, o bien la orden a la autoridad nominadora de reinstalar al trabajador despedido injustificadamente.*
10. *Finalmente las consecuencias de la orden de reinstalación de un trabajador del Estado que fue despedido injustificadamente, fue, su reinstalación en el puesto y condiciones que venía desempeñando y el pago de todos los salarios que éste haya dejado de percibir durante el tiempo que permaneció suspendida su relación de trabajo.*

RECOMENDACION

RECOMIENDA UNA CAMPAÑA DE DIVULGACION MASIVA, A TODO NIVEL (ABAJADORES, PATRONOS, JUECES, ABOGADOS LITIGANTES ESTUDIANTES), EN LACION A LA EXISTENCIA DE LA REINSTALACION COMO FIGURA GENERCIA NTRO DE LAS RELACIONES LABORALES DEL ESTADO CON SUS TRABAJADORES.



BIBLIOGRAFIA

OTROS EXTRANJEROS:

EMILIO.

TEORIA GENERAL DE LA RESTITUCIÓN EN
DERECHO DEL TRABAJO.

La Revista
d, España

AJO DA CRUZ, EFREN.

INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO

La Tecno
d España

EN, NESTOR

DERECHO DEL TRABAJO

La Porrua
, D.F.

A DE HARO, RAMON.

LA POSICION JURIDICA DE LA REINSTALACION

Editorial Astrea
Buenos Aires, Argentina
1993.

HERRERA, ALFREDO.

Editorial La República
Montevideo, Uruguay
1984.

KROTOSCHIN, ERNESTO.

Editorial de Palma
Buenos Aires Argentina,
1978.

LOPEZ, JUSTO.

Ediciones Fedye
Montevideo, Uruguay
1991.

**EL DERECHO DE REINSTALACIÓN Y SUS
INCIDENCIAS DENTRO DE LA RELACIONES I
TRABAJO.**

INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO A LA ESTABILIDAD Y LA
ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.**

ANO, SANTI.

LA REINSTALACION DENTRO DEL
ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL

rial Redin

os Aires, Argentina

I.

TORO PASSARELLI, FRANCESCO.

NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO

rial Ediciones Meites

oli. Italia

I.

IS

EON DE LEON, ANGEL HUMBERTO.

DESPIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN GUATEMALA.

C. 1975.

ICIA SOLIS, ARMANDO URIEL.

REINSTALACION COMO UN MEDIO PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD DE LA
ACION LABORAL EN EL DERECHO GUATEMALTECO.

C, 1980.

SCHWANK DURAN, JOHN.

*LA REINSTALACION OBLIGATORIA COMO GARANTIA DEL DERECHO AL TRABAJO
USAC.*

DICCIONARIOS:

*CABANELLAS, GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO
USUAL.*

*EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1988*

*OSORIO, MANUEL. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,
Y SOCIALES.*

*EDITORIAL HELIASTA
BUENOS AIRES ARGENTINA, 1984*

LEGISLACION:

*CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA
DECRETO 1441 'CODIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS
LEY DE SERVICIO CIVIL*