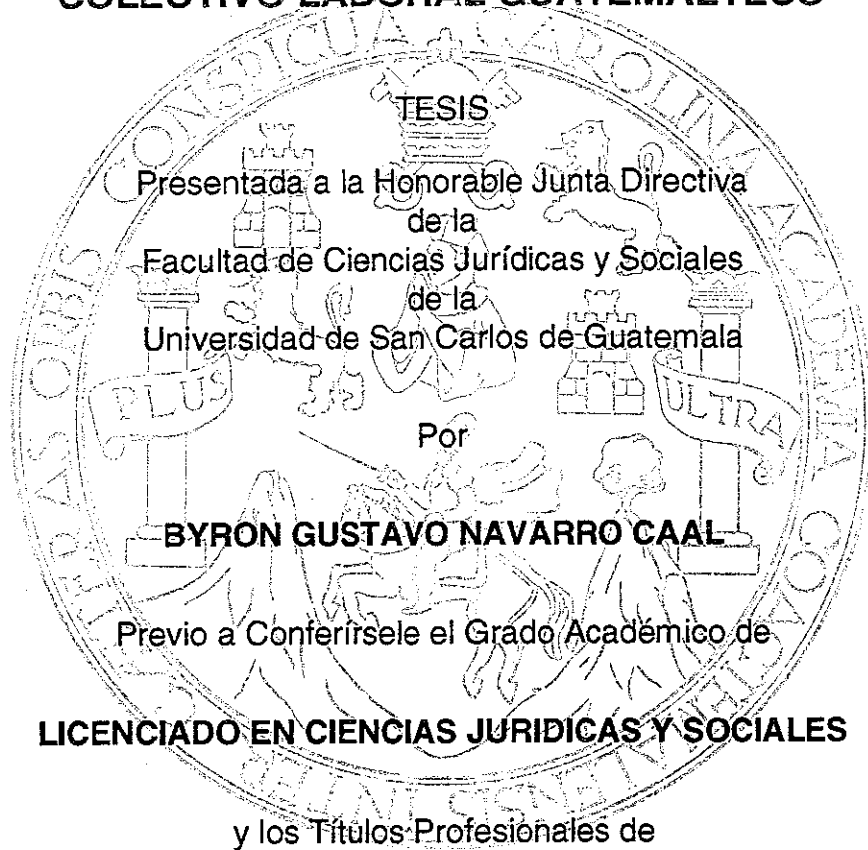


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**ALGUNOS PROBLEMAS QUE CREAN
LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO
COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO**



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

Por

BYRON GUSTAVO NAVARRO CAAL

Previo a Conferirsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Titulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Octubre de 1999

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

ECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
OCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
OCAL III:	Lic. William René Méndez
OCAL IV:	Br. José Francisco Peláez Córdón
OCAL V:	Ing. José Samuel Pereda Saca
ECRETARIO:	Lic. José Luis De León Melgar

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

residente:	Lic. Raul Antonio Chicas Hernández
ocal:	Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos
ecretaria:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles

Segunda Fase:

residente:	Lic. Luis César López Permouth
ocal:	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
ecretaria:	Licda. Elisa Sandoval de Aqueche

OTA: "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).



199
w

Guatemala, Agosto 19 de 1,999.

Lic. Francisco De Mata Vela,
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

10 SET. 1999

RECIBIDO

Horas: 15 Minutos: 00
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura con fecha once de enero de mil novecientos noventa y cuatro, en la que se dispone nombrar al suscrito como Asesor de Tesis del Bachiller Byron Gustavo Navarro Caal le informo:

El postulante presentó el tema de investigación "Algunos problemas que crean los Incidentes en el Procedimiento Colectivo Laboral Guatemalteco". El cual fue objeto del siguiente análisis por parte del suscrito.

El trabajo en mención fue presentado por el alumno Bayron Gustavo Navarro Caal conforme los requisitos de forma y fondo que establece el reglamento para exámenes técnico profesionales y público de tesis.

La monografía en cuestión desarrolla una temática de especial importancia y trascendencia como lo es la problemática que se suscita en la tramitación de los incidentes dentro de un procedimiento colectivo laboral.

En el desarrollo del trabajo, el postulante inicia desarrollando el concepto de lo que es un Incidente y su tramitación según la Ley del Organismo Judicial, posteriormente una breve definición de los contratos individuales de trabajo e interposición de incidentes dentro de dichos contratos como lo es la entrega de vivienda proporcionada a trabajadores campesinos, así como la prestación post-mortem.

Luego analiza el conflicto colectivo de trabajo, finalizando con el planteamiento y trámite de incidentes que se interponen, entre ellos la autorización de terminación del contrato de trabajo, represalias,



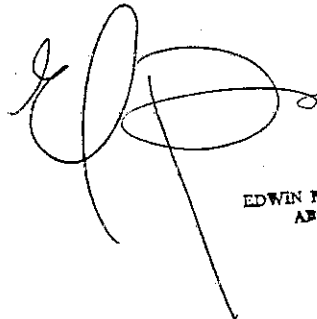


reinstalación y declaratoria de la ilegalidad de un movimiento de huelga o paro acordados y mantenidos de hecho, que es donde fundamentalmente se dan viscosidades en su tramitación, debido a la ausencia de un trámite acorde al mismo y en otros la aplicación supletoria de la Ley del organismo judicial, así como también la interpretación de los mismos por los Tribunales de Trabajo.

En conclusión considero que el presente trabajo resulta de interés general para el estudio de los incidentes y su tramitación en la legislación laboral guatemalteca.

Por las razones anteriormente expuestas me permito rendir dictamen favorable, suscribiéndome del señor Decano, con muestras de mi alta estima.

Atentamente,



EDWIN ROBERTO RUANO MARTINEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



DECANATO DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



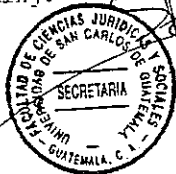
[Handwritten signature]

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

Atentamente, pase al Lic. CESAR LANDELINO
FRANCO LOPEZ para que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis del bachiller BYRON GUSTAVO
NAVARRO CAAL en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.-----



Alhj.



[Handwritten signature]

esar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



4362-99

Guatemala, septiembre 30 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.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

30 SET. 1999

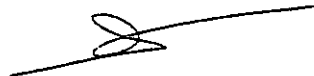
RECIBIDO
Horas: 19 Minutos: 10
Oficial: 

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veinte de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller BYRON GUSTAVO NAVARRO CAAL y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación «ALGUNOS PROBLEMAS QUE CREAN LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO».

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el Bachiller Navarro Caal, puede concluirse en que el contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y adicionalmente se constituye en un trabajo de especial importancia, por cuanto recoge todos los casos que dentro del procedimiento colectivo se deben promover en la vía incidental, cuestión que resulta muy ilustrativa, puesto que aunque no son muchos los casos en los que es utilizada



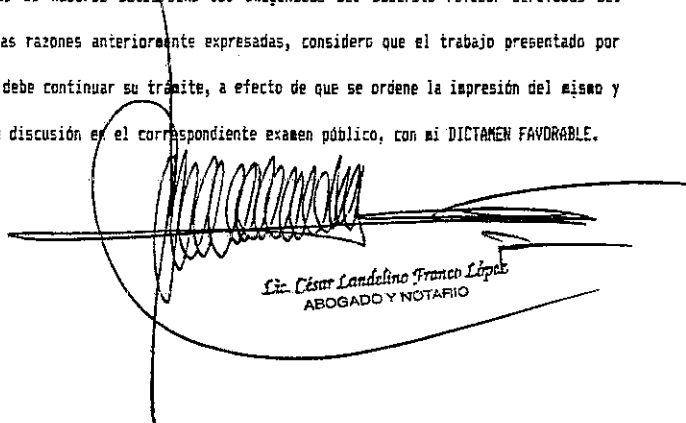
Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



la vía incidental dentro del proceso colectivo si es importante su determinación y ubicación con toda claridad, pues aún hoy en día en algunos casos se ha seguido considerando que cuestiones que como el derecho de reinstalación deben de reclamarse en la vía incidental, cuando de acuerdo a la legislación laboral dos de los tres casos que contiene el Código de Trabajo se promueven en una diligencia extraordinaria de reinstalación, y otro en la vía ordinaria, habiéndose suprimido la utilización de la vía de los incidentes para reclamar este derecho, por ello es que considero como valioso aporte, lo que el autor de la monografía concreta al establecer e individualizar los casos tramitados en incidentes dentro del proceso colectivo y con el especial énfasis en el incidente extraordinario que se promueve para lograr la declaratoria de legalidad de huelga, que por ministerio de la ley, acorta a la mitad el plazo del período de prueba. Finalmente, es importante mencionar que el Bachiller Navarro Caal, a pesar de precisar que la vía incidental, se funda en la Ley del Organismo Judicial, también sostiene que el criterio en la tramitación del incidente debe observar los mismos principios que inspiran al Derecho Procesal del Trabajo, lo cual excluye la posibilidad de que se intente aplicar formalidades que no son propias de esta materia, y en particular de esta área del Derecho Procesal Colectivo del Trabajo.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Navarro Caal, 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 el DICTAMEN FAVORABLE.



Cic. Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, cinco de octubre de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller BYRON GUSTAVO NAVARRO CAAL
intitulado "ALGUNOS PROBLEMAS QUE CREAN LOS
INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO LABORAL
GUATEMALTECO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de Tesis. _____

ALHI.



ACTO QUE DEDICO:

- A DIOS: Supremo creador, guía espiritual en las fases de mi vida.
- AL DIVINO MAESTRO: Por sus bendiciones.
- A MI MADRE: Con amor y agradecimiento, por el apoyo brindado en todo momento siendo ello indispensable para poder alcanzar este triunfo.
- A MI ABUELITA: María Cristina Caal Samayoa
Sea este triunfo un reconocimiento a todos sus esfuerzos hacia mi Superación.
- A MI ESPOSA: Dalida del Carmen Rojas Cetina
Con especial cariño.
- A MI HIJO: Gustavo Alexander
Que este acto sea un ejemplo para tu formación, ya que tu ternura, y cariño fueron el impulso final hacia la culminación de mi carrera.
- A MI HERMANO: Edin Raúl Navarro Caal
Con especial cariño
- A MIS TIOS: Con afecto y muy especial a María Eulalia Caal por el cariño y apoyo que me brindo durante mi carrera estudiantil.
- A MIS PRIMOS: Con mucho cariño
- A MIS SOBRINOS: Que este sea un ejemplo y motivación para su superación personal.
- A MI DEMAS FAMILIA: Con afecto.
- AL ASESOR Y REVISOR DE MI TESIS: Lic. Edwin Roberto Ruano Martínez y Lic. Cesar Landelino Franco
Con agradecimiento especial.
- A MIS PADRINOS DE GRADUACION: Con cariño y admiración.
- A MI CIUDAD NATAL: Cobán, Alta Verapaz.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS: Con aprecio muy especial, este triunfo también es para ustedes.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:
Muchas gracias por haber hecho de mi un profesional del Derecho.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION

- A. Planteamiento
- B. Importancia de la Investigación
- C. Organización de la Investigación

CAPITULO I INCIDENTES

	Pagina
1.1 Incidentes	1
1.1.1 Terminología	1
1.1.2 Significado Etimológico	1
1.1.3 Definición	2
1.1.4 Definición Legal	4
1.1.5 Evolución Histórica	5
1.1.6 Vicisitudes de la relación procesal	7
1.1.7 Clasificación	7
1.1.8 Crítica al Instituto de los Incidentes	9
1.1.9 Presupuestos	10
1.1.10 Elementos	11
1.1.11 Finalidad de los Incidentes	11
1.1.12 Procedimiento Incidentar en el Derecho Guatemalteco	12
1.1.12.1 Iniciación	12
1.1.12.2 Desarrollo	12
1.1.12.3 Terminación	14
1.1.13 Procedimiento de los Incidentes en el Proceso de Trabajo	14
1.1.13.1 Planteamiento	15
1.1.13.1.1 Término	15
1.1.13.1.2 Forma de Presentación	17
1.1.13.1.3 Trámite	17
1.1.13.2 Audiencia	17
1.1.13.3 Periodo Probatorio	17
1.1.13.4 Resolución	18
1.2 BREVE ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU TERMINACION	
1.2.1 Concepto de Contrato Individual de Trabajo	18
1.2.2 Características	19
1.2.3 Relación de Trabajo	24
1.2.4 Terminación de los Contratos Individuales de Trabajo	24

1.2.5	Forme de Terminación de los Contratos Individuales	25
1.2.5.1	Despido	26
1.2.5.2	Voluntad del patrono	27
1.2.5.3	Voluntad del trabajador	28
1.2.5.4	Por mutuo consentimiento	28
1.2.5.5	Por cumplimiento del tiempo de los contratos a plazo fijo O de obra determinada	28
1.2.5.6	Por disposición de la ley	29
1.2.6	Efectos de la terminación de los contratos individuales de trabajo	30
1.2.6.1	Por causa imputable a una de las partes	31
1.2.6.1.1	Causa imputable al trabajador	31
1.2.6.1.2	Causa imputable al empleador	31
1.2.6.2	Por voluntad de una de las partes	31
1.2.6.3	Sin responsabilidad de las partes	32
1.2.6.4	Por disposición de la ley	32
	a) Por muerte del trabajador	
1.2.6.5	Por fuerza mayor o caso fortuito; judicial o extrajudicial de la empresa o la capacidad o la muerte del patrono	32
1.3	INCIDENTES ESPECIFICOS	32
1.3.1	Entrega de vivienda dada a trabajadores campesinos	32
1.3.2	Prestación por muerte del trabajador (post-mortem)	35

CAPITULO II CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1	Conflicto Colectivo de Trabajo	39
2.1.1	Empiezo del término conflicto	39
2.1.2	Clases de conflictos de trabajo	41
2.1.2.1	Conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho Y conflictos de carácter económico-social	43
2.1.3	Planteamiento del conflicto	44
2.1.4	Efectos del emplazamiento	46
2.1.5	Tribunal de conciliación.	47

CAPITULO III INCIDENTES DENTRO DE UN PROCESO NORMAL

3.1	Incidente de autorización de terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo	50
3.1.1	Interposición del incidente	52
3.1.2	Base legal	53

3.1.3	Características	54
3.1.4	Elementos	55
3.1.5	Trámite	55
3.2	Vicisitudes en el trámite del Incidente de Terminación de Contrato de Trabajo	57
3.3	Efectos propios de la resolución que autoriza la terminación de un Contrato Individual de Trabajo	58
3.4	Necesidad de la intervención y autorización judicial	59
3.4.1	Independencia del trámite de la conciliación	60
3.5	Coercitividad para la terminación del contrato	61
3.6	Sanciones	62
3.7	Efectos secundarios	62

CAPITULO IV INCIDENTES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO COLECTIVO LABORAL

4.1	Incidente de Represalias	64
4.1.1	Planteamiento	64
4.1.2	Base legal	65
4.1.3	Características	67
4.1.4	Trámite	68
4.1.5	Medidas y actos que pueden ser considerados como represalias	68
4.1.6	Efectos de la resolución	69
4.2	Incidente de Reinstalación	69
4.2.1	Definición	69
4.2.2	Objetivos	71
4.2.3	Fines de la Reinstalación	71
4.2.4	Vicisitudes en el trámite de reinstalación de trabajadores despedidos en virtud del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter Económico-social, jurídico u otra causa	71
4.2.4.1	La garantía constitucional del debido proceso y la tutelaridad del Derecho de Trabajo	71
4.2.5	Trámite de reinstalación de trabajadores dentro de un conflicto colectivo Previo a la reforma del Decreto 64-92	74
4.2.6	Trámite de reinstalación de trabajadores dentro de un conflicto colectivo de acuerdo al artículo 380 del Código de Trabajo en vigencia	75
4.2.7	Efectos de la resolución	78
4.3	Incidente de declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga o paro acordados y mantenidos de hecho	79
a)	Huelga legal, huelga ilegal y huelga de hecho	79

b)	Paro legal, paro ilegal y paro de hecho	85
4.3.1	Procedimiento de declaratoria de legalidad de un movimiento de huelga o paro	89
4.3.2	Procedimiento de declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga o paro	91
4.3.3	Efectos de declaratoria de ilegalidad de un movimiento de hecho	93
5.	CONCLUSIONES	95
6.	RECOMENDACIONES	98
7.	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	100

INTRODUCCION:

El lograr armonizar los intereses individuales de partes contrapuestas constituye una preocupación, no sólo para la solución de un conflicto particular, sino también por su repercusión en el logro del desarrollo político, económico, social y cultural de la sociedad. Lo anterior resulta más evidente en el campo del Derecho de Trabajo en el que, por su propia naturaleza, existe un antagonismo en cuanto a la conquista, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

No es la excepción, al igual que en otras instituciones contempladas por el Código de Trabajo, el que dentro del procedimiento colectivo laboral de carácter económico y social, no se cuenta con una clara y suficiente legislación que permita con facilidad y sobre todo con celeridad, la resolución de las múltiples vicisitudes originadas por ciertas actitudes asumidas tanto por los empleadores como por los trabajadores, por carecer de un procedimiento específico que regule su tramitación.

a) **Planteamiento del problema:** El presente trabajo analiza las anomalías que se suscitan en el curso de un conflicto colectivo. Para efectuar el análisis, se partió del estudio de conflictos colectivos de carácter económico y social de conformidad a la legislación laboral guatemalteca, limitándose a lo que comúnmente le llamamos Incidente o Incidencias, entre ellos: Represalias, Reinstalación y la Declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga o paro, acordados y mantenidos de hecho., quienes ante la ausencia de un trámite a seguir se procede conforme al procedimiento incidental contenido en la Ley del Organismo Judicial.

b) **Importancia de la Investigación:** El tema reviste interés porque, por medio de una de las incidencias antes citadas, se puede desvirtuar el propio conflicto colectivo, debido a las actitudes asumidas por las partes dentro del desempeño de las labores, o bien simplemente dirigido en detrimento de la organización laboral.

Es por ellos que ante la inexistencia de una regulación propia, se tiene que recurrir a normas supletorias o a la fijación de un procedimiento por parte del Juez, siendo su desarrollo y efectos dentro del marco de la legislación guatemalteca.

c) **Organización de la Investigación:** En lo relacionado al trabajo, se ha desarrollado en cuatro capítulos, el contenido de los mismos es, a saber:

Capítulo I: Como precedente necesario se analiza, en forma muy general, el instituto de los Incidentes y brevemente, el contrato individual de trabajo y su terminación, así como el análisis de incidentes de: Entrega de vivienda proporcionada a trabajadores campesinos y la obtención de la prestación por muerte del trabajador.



- Capítulo II: Tiene como objeto el análisis del conflicto colectivo de trabajo.
- Capítulo III: Se analiza la interposición y el trámite de un incidente de autorización de terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo y sus vicisitudes que se dan dentro del mismo.
- Capítulo IV: Este analiza lo referente al planteamiento, trámite, resolución y en general a los incidentes que se interponen dentro de un procedimiento colectivo laboral, tales como Represalias, Reinstalación y Declaratoria de un movimiento de huelga o paros acordados y mantenidos de hecho.

“ ALGUNOS PROBLEMAS QUE CREAN LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO LABORAL GUATEMALTECO”

CAPITULO 1 INCIDENTES

1.1 INCIDENTES

1.1.1 TERMINOLOGIA

En cuanto a la terminología empleada respecto a los incidentes, los procesalistas y la doctrina moderna no han logrado unificar criterio para tratar este tema debido a la confusión que ha originado la existencia en varias legislaciones de las cuestiones incidentales que, para Cabanellas, se refieren a “lo que sobreviene o acontece durante el curso de un negocio, asunto o causa u tiene con el caso principal cierta conexión”.¹⁽¹⁾

Con referencia a la definición de su concepto y naturaleza jurídica, la institución de las cuestiones incidentales anteriormente referidas, no tiene mayor relevancia ni merece ser tratada en el presente trabajo. Nuestra legislación emplea el termino incidente, por lo que debe ser tratado, estudiado y analizado bajo este termino la presente institución procesal

La ley claramente define la institución procesal de INCIDENTE, congruente con la doctrina, al normar que: “Incidentes. Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente...”, Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial.

1.1.2 SIGNIFICADO ETIMOLOGICO

Según el Diccionario de la Lengua Española 1984, pag. 763), etimológicamente, el término incidente proviene del latín incidens, entis, que considerado como adjetivo expresa:

“Que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene como éste algún enlace”.²⁽²⁾

Entre las varias acepciones que puede darse a este vocablo, se encuentra el que en sentido forense, se refiere a: “Cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero como él

¹ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Pag. 357.

relacionada, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquel; caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento”.

Para Cabanellas, la palabra incidente proviene “ Del latín incidens, incidentes, que suspende o interrumpe, de cadere, caer una cosa dentro de otra. En general significa lo casual, imprevisto o fortuito. También, acontecimiento o suceso. Cuestión. Altercado”.

De los anteriores significados puede deducirse que los incidentes son cuestiones imprevistas que no surgen dentro del curso normal del proceso o que no constituyen lo total del mismo conforme la pretensión original de las partes; pero de acuerdo al desarrollo de las situaciones jurídicas, se hace necesario sustanciarlos para mejor satisfacción de las pretensiones solicitadas en un proceso.

1.1.3 DEFINICION

Como se ha indicado antes, para dar una definición de los incidentes, tiene que efectuarse el análisis dentro del derecho procesal, ya que es dentro de un proceso donde tiene su naturaleza jurídica.

Un proceso se considera como una serie de actos que tienden a dirimir en forma coactiva y pacífica los conflictos de intereses suscitados mediante la actuación de la ley por medio de los órganos jurisdiccionales del Estado, garantizando un bien o un derecho protegido concretamente por la ley o ejercitando el poder punitivo del Estado.

En ese desarrollo de actos que normalmente se extienden desde uno inicial, de parte (demanda), hasta uno final, del Juez (sentencia), pueden surgir obstáculos que por su categoría y caracteres provocan una situación de crisis procesal. Estos obstáculos pueden incidir en el desarrollo de los actos procesales que forman el proceso con muy diversos efectos, teniendo siempre, como criterio general para producirlos, el hecho que esa cuestión surgida durante los procesos guarde relación, bien con el objeto del propio proceso, bien con la validez del procedimiento; Se refieren, en suma, tanto a cuestiones de fondo como

² Diccionario de la Lengua Española, 1,984, Pag. 763.

una inconstitucionalidad, o a cuestiones de forma, por ejemplo, la interposición de una excepción previa.

Beceña, citado por Enciso y Perales, considera los incidentes como “aquellas cuestiones que se presentan durante el proceso en íntima relación con él que requieren una resolución especial. La relación con el proceso, es de doble carácter: o con el objeto principal del proceso o con la validez del procedimiento. Esta relación ha de ser inmediata y directa y viene a recoger el origen etimológico de la palabra –incidente- que significa algo que cae en el proceso, que le obstaculiza, que sobreviene en su desarrollo y con motivo de éste y que, en ocasiones, llega incluso a paralizarse por completo”.³(3)

Caravantes, expresa que incidente es toda cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal.

Para Couture, incidente es: “Litigio accesorio suscitado ene ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se deciden mediante una sentencia interlocutoria”, o, como dice Brailovsky, que un incidente es “cuestión accesoria que se plantea dentro del proceso o con motivo de él,

Pero siempre dentro del curso de la instancia”. Ambos autores citados por Aguirre Godoy (1982, pág. 530).⁴ (4)

El concepto peculiar jurídico corresponde, como antes se indicó, al Derecho Procesal, donde constituye una cuestión distinta a la del asunto principal del juicio, relacionada directamente con él, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél, y otras, suspendiéndolo, caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento.

Por incidente, en general, se entiende toda cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. En síntesis, toda cuestión que exija un pronunciamiento especial es un incidente y, por su naturaleza jurídica, pertenece al Derecho

³ Beceña, Citado por Enciso y Perales, Pag. 559.

Procesal, ya que pretende solucionar por su medio situaciones jurídicas de derecho material o procesal.

1.1.4 DEFINICION LEGAL

La doctrina laboral en lo referente a los incidentes no dice nada al respecto, por lo que debe considerarse en lo que le es aplicable la doctrina civilista; igualmente, en la legislación laboral no se da una definición de Incidente, sino únicamente se hace una enumeración de determinados asuntos que deben tramitarse en esa vía. Debido a la supletoriedad de la Ley del Organismo Judicial, debe tomarse en cuenta lo preceptuado al efecto. La aplicación supletoria de normas de la Ley del Organismo Judicial y del Código Procesal Civil Mercantil, citados se encuentran condicionadas a que no sean contrarias al texto y principios procesales del Código de Trabajo. En materia colectiva, es evidente que no siempre puede aplicarse con criterio civilista el incidente, conforme al contenido del artículo 326 del Código de Trabajo y del quinto considerando del mismo cuerpo legal. En ese sentido, bajo el epígrafe de Incidentes, se preceptúa: “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida un incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidencia de buena fe.” (Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial).

Debido a la supletoriedad marcada de la Ley del Organismo Judicial en cuanto a suplir la deficiencia de otras leyes por lo preceptuado por ésta, la norma antes citada no particulariza a los incidentes a una rama jurídica, sino que da lineamientos generales a ser aplicados en toda clase de juicios.

A causa del carácter público del Derecho de Trabajo, no necesariamente puede enmarcarse en los conceptos doctrinales o legales citados, Por la especial naturaleza en que surge cada

⁴ Couture y Brailovsky, citados por Aguirre Godoy, Derecho Procesal Civil, 1.982, Pag. 530.

uno de los incidentes, se puede concluir que un incidente es “una institución jurídico-procesal por medio del cual se plantea una cuestión principal e independientemente a otra, o bien accesoria a otra, ya sea antes, durante o después del asunto principal, debiendo el tribunal dictar una resolución de carácter específico.”

1.1.5 EVOLUCION HISTORICA

Al hablar de los incidentes, debe hacerse referencia al Derecho Romano, del cual emanan la mayoría de los institutos jurídicos y figuras procesales que han logrado subsistir a la fecha. Par Saez Jiménez y López Fernández de Gamboa, el Derecho Romano contempló la disyuntiva de clasificar los incidentes desde dos puntos de vista: A) Como dicesión de las sentencias, por lo que se les llamó “Interlocuciones”; y, B) en el ámbito de la cosa juzgada negándoles este efecto. El sistema Germano-Canónico rompió con la orientación romanista y los contempló como un enlace de cuestiones lógicas, con propia sustantividad cada una, y, por ello, con posibilidad de ser resueltas independientemente.⁵ (5) Lo anterior acentuó y causó graves inconvenientes como la excesiva proliferación en el proceso, así como la aplicación de las decisiones que motivan las sentencias, al igual que a las resoluciones definitivas haciendo extensivo el alcance de la cosa juzgada. En el derecho histórico español, al no existir una reglamentación adecuada de los incidentes y al no reconocerse la realidad objetiva de su existencia, se originó la proliferación de los mismos, convirtiendo el proceso en un ente cargado de dificultades y tropiezos que hacían imposible la solución final del mismo el proceso se volvió completamente oneroso y tardado. Esta situación conllevó a que los legisladores del siglo XIX se propusieran liberar el proceso de la serie de incidentes que afectaban el proceso con la finalidad de agilizar el trámite procedimental; sin embargo, no le fue posible debido a que se aceptaban como incidentes cuestiones que no tenían esa calidad.

⁵ Saenz Jiménez y López Fernández de Gamboa, Pag. 489 y 490.

La reglamentación de los incidentes tuvo una breve vigencia e inoperante aplicación. Fue necesario llegar a la primera ley de enjuiciamiento de 1855 para que se les dedicara un título especial, pero no se tuvo el progreso que se esperaba, puesto que se basó en anterior reglamentación defectuosa.

Como antecedente histórico, en nuestra legislación, los incidentes aparece, por primera vez, regulados en el Decreto Gubernativo Número 176, que promulgó los Códigos Civil y de Procedimientos. Estos empezaron a regir el 15 de Septiembre de 1877 y en su título V "De los incidentes comunes a todos los juicios", se presentó la ley procesal que estableció los incidentes y su manera de tramitarse y resolverse. Esta ley de Procedimientos amparó a los incidentes en forma general, por no existir en ese momento una ley que legislara esa institución. En el año 1934, se promulgó el Decreto de la Asamblea Legislativa Número 2009, que entró en vigencia el 15 de ese mismo año. En este instrumento se reguló lo relativo a incidentes en los juicios de materia civil ya con carácter meramente particular, sea las cuestiones que tenían relación directa con esta clase de procesos, obedeciendo lo anterior a la vigencia de la Ley Constitutiva del Poder Judicial, la que entro en vigencia por completo los incidentes para todos los juicios. El Decreto 2009 se derogó por el Decreto 107, que entró en vigencia el 1 de julio de 1964, en el cual para ciertos trámites de determinadas instituciones se remite a la vía de los incidentes.

Los incidentes aparecen, por primera vez, regulados en forma general para todos los juicios en el Decreto 1928 de la Asamblea Legislativa, que contiene la Ley Constitutiva del Poder Judicial, la cual trata los incidentes en el Capítulo X. Esta ley tuvo vigencia a partir del 30 de Junio de 1933. Y fue la primera que reglamentó esta institución, además de ser aplicable a todos los procesos por la supletoriedad de sus normas. Este Decreto fue substituido por el Decreto 1862 (Ley Constitutiva del Poder Judicial), que no modificó en nada la regulación de la anterior legislación.

El Decreto Número 1762 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial, reguló asimismo los incidentes, los cuales no sufrieron una modificación en su esencia, agregando únicamente en el artículo 156: "La resolución será apelable únicamente en los casos en que las leyes especiales que regulen la materia no excluyan ese recurso. En ningún caso procederá el recurso de apelación cuando el incidente sea resuelto por un tribunal colegiado."

Ahora bien, a través del Decreto Número 2-89 del Congreso de la República y sus reformas que contienen la "Ley del Organismo Judicial", se deroga el Decreto Número 1762 antes indicado. Este decreto que debió entrar en vigencia el 2 de junio de 1989 y cuya vigencia fue postergada al 31 de diciembre de 1990, y sus reformas contienen la definición de incidente. El empleo ya del vocablo "plazo", en sustitución de "término", recoge el principio procesal de que la prueba debe ser ofrecida en la primera gestión que se formule al tribunal por ambas partes, así como la facultad que le concede al tribunal para que califique la naturaleza del incidente al darle trámite.

Para los incidentes, la legislación guatemalteca ha regulado y establecido, a través de los decretos antes enumerados, un procedimiento ordenada en forma breve, sencillo, como se deduce del contenido del articulado de cada uno de los textos.

1.1.6 VICISITUDES DE LA RELACION PROCESAL

Se entiende por vicisitud toda crisis procesal que se refiere a anomalías que pueden presentarse en el curso del proceso, ya sea en relación con los sujetos o con el objeto o con la actividad.

Comprende todos los casos que tienen repercusión con cualquiera de los elementos mencionados, agrupándose en categorías de situaciones a las que se les llama transformación objetiva o subjetiva o bien suspensión o interrupción.

1.1.7 CLASIFICACION

La clasificación de los incidentes se realiza atendiendo a tres criterios diferenciados, los cuales sirven de base a tres supuestos dispares: a.- Por el objeto; b.- Por el objeto; c.- Por el procedimiento.

a.- POR EL OBJETO: La posibilidad que tienen los incidentes de relacionarse inmediatamente con el objeto principal de litigio en que se promueve o con la validez del procedimiento da la argumentación para esta clasificación pudiéndose hablar de incidentes cuyo efecto se refiere al fondo del proceso o a la forma, que afectan, en suma, al objeto del proceso o a la validez del procedimiento, por ejemplo, excepciones previas, la prórroga del periodo de prueba, la impugnación de documentos, tercera excluyente de dominio interpuesta en proceso de ejecución o la intervención de terceros entre otros casos.

b.- POR LOS EFECTOS: Por sus efectos se pueden clasificar los incidentes en dos grupos: el de aquéllos que producen el efecto de suspender el desarrollo del asunto principal y el de los que no producen ese resultado. En el primer caso, podemos hablar de incidentes suspensivos, también llamados de previo pronunciamiento. Constituyen éstos verdaderas cuestiones que deben ser conocidas y decididas previamente. Estos incidentes se tramitan en los autos principales y detienen o paralizan la marcha normal del proceso principal hasta que se dicta la resolución interlocutoria (auto).

El otro grupo de incidentes clasificados por los efectos está compuesto por los no suspensivos, que son llamados incidentes comunes y que no paralizan el desarrollo del proceso principal, ya que su sustanciación se lleva a cabo en pieza separada. En la doctrina suelen llamarse los primeros de previo o especial pronunciamiento, los segundos, solamente de especial pronunciamiento.

La terminología conocida como "las cuestiones incidentales de previo o especial pronunciamiento", no es clara debiéndose destacar que, realmente, el pronunciamiento especial lo requieren todos los incidentes, por los efectos que producen en el proceso principal, los cuales pueden ser la paralización o no de su marcha.

c.- POR EL PROCEDIMIENTO: Atendiendo al procedimiento por el que se tramitan los incidentes, se suelen hacer también dos grupos: el de los incidentes comunes u ordinarios y el de los incidentes especiales. Es decir, el de aquellos incidentes cuyo desarrollo se va a llevar a cabo precisamente por las normas generales.

Dentro de la legislación guatemalteca y, específicamente, en el ámbito laboral, es dentro de este grupo en donde se pueden agrupar los incidentes que pueden plantearse conforme el texto del Código de Trabajo. En el aspecto formal o procedimental se consideran comunes u ordinarios todos aquéllos que no tienen un procedimiento señalado en la ley y acomodan su trámite a un proceso común. Para los incidentes, conforme el Derecho guatemalteco, son comunes u ordinarios aquéllos cuya tramitación es regulada por la Ley del Organismo Judicial en su articulado respectivo, el cual es aplicable a todos los juicios. Como especiales se pueden catalogar todos aquéllos a los que la propia ley le señala la vía para su tramitación particular, separándose, por consiguiente del procedimiento común.

1.1.8 CRITICA AL INSTITUTO DE LOS INCIDENTES

La mayoría de los tratadistas y procesalistas manifiestan severas críticas a la situación planteada por un incidente debido a que lo consideran como una situación patológica del proceso ya que en la mayor parte de los casos, en lugar de facilitar, obstaculiza, puesto que la utilización de este medio procesal puede alargar y complicar un proceso, produciendo, consecuentemente mayor confusión y desorganización del proceso por el entorpecimiento del trámite. Con ese sentido la ley del Organismo Judicial dispone que toda cuestión incidental que se promueva en un juicio se formará en pieza separada si no pone obstáculo a la prosecución del asunto para que no se entorpezca el curso de la tramitación, a no ser que se trate de una cuestión íntimamente unida con la cuestión principal y que ponga obstáculo al asunto por lo que no sea posible dividirlos, en cuyo caso se substanciará en la misma pieza.

Los incidentes, cuyo objeto no ha sido otro que el desembarazar la acción principal haciendo más fácil el procedimiento, más rápido y eficiente, se han venido convirtiendo en un sistema práctico para entorpecer la verdadera acción de la justicia. Es a través de ellos que se trata de ganar tiempo, quebrantando, de esta forma, la resistencia de la contraparte. Con esto se le obliga a desistir de su acción, a transigir en la cuestión principal a padecer un vía crucis en cuanto al tiempo. Este criterio se manifiesta para aquellos incidentes que se hacen partir de un asunto principal, no para aquellos incidentes que se hacen partir de un asunto principal, no para lo que tienen vida propia, sin que exista relación alguna con otro asunto procesal.

1.1.9 PRESUPUESTOS

Los requisitos fundamentales para la existencia de un incidente dentro de un asunto principal son:

1. - relación inmediata con el asunto principal y
2. - que se produzca durante su tramitación.

El segundo requisito no ofrece mayores dificultades, pero con el primero, no sucede lo mismo, ya que esa intermediación con el proceso principal es, en definitiva, el aspecto total de todo el tema incidental. Cuando se da una relación más o menos inmediata con el asunto principal que es objeto del proceso en que se promueve, se necesita la coexistencia de una conexidad objetiva con el asunto principal o con la validez del procedimiento, cuya admisión se deja a la amplia libertad del órgano jurisdiccional, quien tiene la atribución o facultad absoluta e ilimitada para decidir no sólo sobre la admisión o inadmisión del incidente, sino también sobre su calificación dependiendo de las cuestiones atinentes al objeto o al procedimiento y a su validez.

La ley también señala que ciertas pretensiones pueden hacerse valer en la vía incidental, sin que necesariamente se esté promoviendo o se deba promover otro asunto.

Vale la pena mencionar, al tratar este aspecto, que los incidentes que pueden ser planteados dentro del Derecho de Trabajo no requieren necesariamente el cumplimiento de uno o de los dos presupuestos antes indicados debido a la ya expresada especial naturaleza, tal es el caso del incidente post-mortem.

1.1.10 ELEMENTOS

El análisis de los elementos de los incidentes se puede hacer desde dos aspectos: por un lado el personal y, por el otro, el formal.

En cuanto al elemento personal, necesariamente hay que aclarar que en todos los procesos se da la intervención de las partes (generalmente denominados actor o demandante y demandado), aunque eventualmente un tercero puede intervenir voluntariamente o a instancia de una de las partes a deducir una acción en el mismo asunto. En el Derecho de Trabajo indistintamente puede ser el trabajador o el empleador la parte actora (demandante) o la parte demandada, dependiendo del caso en particular.

Al referirse a los elementos formales de los incidentes, pueden indicarse el carácter accesorio y la inmediatez con el asunto principal, así como la independencia entre la resolución que se dicte con el objeto del juicio.

1.1.11 FINALIDAD DE LOS INCIDENTES

“La finalidad de los incidentes no ha sido otra, que la de desembarazar la acción principal haciendo más fácil el procedimiento, más rápido y eficiente”. (Najera Farfán, pág. 601) ⁶
(6)

El enunciado anterior expone el fin primordial y perseguido por los incidentes, el cual es aplicable a todo proceso y, con mayor razón, al Derecho Procesal de Trabajo. Este por ley, se encuentra revestido de sencillez y desprovisto de mayores formalismos a fin de obtenerse la pronta y cumplida administración de justicia para beneficio de los propios

⁶ Najera Farfán, Pág. 601, Derecho Procesal civil.

litigantes, del juicio en sí y no hacer negatoria la aplicación de la ley. (Quinto Considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República).

1.1.12 PROCEDIMIENTO INCIDENTAL EN EL DERECHO GUATEMALTECO

El procedimiento de los incidentes en el Derecho Guatemalteco puede considerarse como un proceso de conocimiento a escala, ya que en él se producen las fases fundamentales de un proceso tipo, como lo son la iniciación, el período probatorio y la decisión o resolución final.

INICIACION

La iniciación de los incidentes regulados en los artículos 136 y 137 del Decreto 2-89 del Congreso de la República y sus reformas, es completamente igual. Sus diferencias se evidencian no en su comienzo sino en los efectos sobre el proceso principal. Los incidentes no suspensivos (Arto. 137), producen inmediatamente la necesidad de formar una pieza separada, ya que paralizan el curso del proceso principal y detienen su desarrollo hasta que este incidente este resuelto. En los incidentes no suspensivos, que no ponen obstáculo al seguimiento o prosecución del asunto principal, ordena la ley que se sustancien en pieza separada sin suspender el proceso, en el artículo 137.

Las anteriores Leyes del Organismo Judicial no contemplaban quien haría la calificación de un incidente (la parte interponente o el juez). Este aspecto ya fue previsto en el Decreto Número 2-89 que establece en su artículo 136 que, en todo caso, el tribunal debe calificar la naturaleza del incidente al darle el trámite. Con lo anterior el juez, con entera libertad, dará la calificación legal verdadera que corresponda al incidente planteado, debiendo, a nuestro criterio, inclinarse, en caso de duda, porque se tramite en pieza separada, calificándole de no suspensivo y disponiendo, por tanto, la formación de la oportuna pieza separada, con los escritos y documentos que el juzgador indique.

1.1.12.1 DESARROLLO

Una vez promovido el incidente en la forma antes indicada y formada en su caso la pieza separada, si se tratase de incidentes que no pusieren obstáculos, seguirían el mismo trámite tanto éstos como los que pusieren obstáculo a través del sencillo ordenamiento de los artículos 138, 139 y 140 del Decreto Número 2-89 y sus reformas del Congreso de la República.

Ante la presentación del incidente, la ley concede una audiencia a los otros interesados, si los hubiere, por el plazo común de dos días para que en caso de haber parte contraria, pueda contestar o evacuar dicha audiencia, la cual ha de basarse exclusivamente sobre la cuestión incidental. Esto es con el fin de evitar la utilización de la vía incidental para discutir temas indudablemente la vía accesoria, sino el proceso principal en el cual será discutida la cuestión litigiosa.

Una vez evacuada la audiencia conferida, el juez, mediante resolución tendrá por evacuada la audiencia y, asimismo, resolverá acerca de la apertura a prueba si se refiere a cuestiones de hecho y fuere solicitado por alguna de las partes o bien, si el juzgador lo considera necesario (Arto. 139 del Dto. 2-89), en virtud del principio dispositivo plasmado en dicha norma, señalará para ese efecto el plazo de diez días.

El Decreto Número 2-89 del Congreso de la República establece con buen sentido en su artículo 139, que las partes deben ofrecer las pruebas e indicarlas en términos generales, al promover el incidente o al evacuar la audiencia. En tal caso, se abrirá a prueba el incidente por el plazo de diez días y se procurará, por este medio, conseguir una mayor diligencia en los litigantes. Por ser relativamente corte el período y a su vez común para las partes, la proposición y práctica de la prueba debe ser ágil, a fin de aprovechar el tiempo, siempre que el incidente se refiera a cuestiones de hecho y fuere necesaria la apertura a prueba.

Debido al objeto del incidente y por vinculación al proceso principal, se dispone la regla general que ese plazo sea de diez días. Además, no se admite la petición de una concesión del término extraordinario de prueba.

En el texto original del artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial, se suprimió del plazo de cinco días para recibir las pruebas que sin culpa de las partes no se habían podido recibir, o las que él considerare indispensables, según la naturaleza del proceso que se tratare. Esta supresión se considera correcta en materia laboral y está de acuerdo con los principios que informan al derecho procesal y, en especial, con los de celeridad, concentración e igualdad a fin de no postergar en demasía el trámite de un incidente.

1.1.12.2 TERMINACION

El periodo probatorio terminará una vez transcurridos los días concedidos para su proposición y práctica. El juez deberá resolver el incidente, sin más trámite, dentro de los tres días después de concluido el periodo de prueba. Si no hubiere abierto a prueba el fallo, se dictará dentro del mismo plazo.

La resolución es apelable únicamente en los casos en los que las leyes especiales que regulan la materia no excluyan este recurso. En ningún caso procede el recurso de apelación cuando el incidente es resuelto por un tribunal colegiado (por ejemplo el caso contemplado en el Arto. 131 del Dto. No. 2-89 del Congreso de la República). El plazo para resolver el recurso, cuando proceda su interposición, será de tres días.

1.1.13 PROCEDIMIENTO DE LOS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

El artículo 362 del Código de Trabajo contempla: "Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba de resolverse en la misma audiencia. La Prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el artículo 346". Con lo anterior se pone de manifiesto que con base en los principios de economía y concentración procesal, los incidentes deben ser resueltos en sentencia por la relación inmediata con el asunto principal.

El Código de Trabajo, como antes se ha indicado, no estipula procedimiento alguno para aquellas cuestiones que, teniendo un carácter de principal y autónomo de otro asunto, por disposición legal deben tramitarse por el procedimiento de los incidentes. Las normas relativas a esta institución contenidas en la Ley del Organismo Judicial son aplicables al Derecho de Trabajo.

Asimismo, del articulado del Código de Trabajo se infiere que, sólo para algunos casos, se contempla el trámite de los incidentes propiamente dicho, en los que la propia ley indica que se deberán sustanciar en este procedimiento, con lo cual se respeta el trámite de la Ley del Organismo Judicial.

1.1.13.1 PLANTEAMIENTO

1.1.13.1.1 TERMINO PARA SU PLANTEAMIENTO

La ley no fija plazo para la interposición de un incidente. Particularizando dentro de los incidentes tenemos, que en el caso de la prestación post-mortem del trabajador, no se le fija un plazo perentorio para la reclamación de los derechos, ya que por disposición legal prescribe dentro del plazo de dos años a contar de la fecha de fallecimiento del trabajador.

Para la desocupación de vivienda facilitada al trabajador por su empleador, no se establece un plazo para su interposición, pero debe ser planteado por el patrono cuando él lo estime conveniente o necesario, una vez transcurrido el plazo de treinta días contados a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Para el caso de terminación de contratos de trabajo, en que es necesaria la autorización judicial una vez emplazado el empleador, tampoco se indica un plazo fijo para su planteamiento, únicamente se requiere la existencia de un conflicto colectivo y, consecuentemente, la prohibición legal para efectuar cualquier tipo de terminación de contrato de trabajo, con lo que se evita la toma de represalias y, en caso de ser necesaria la terminación de una relación o relaciones de trabajo, se pide la autorización cuando se presenta la situación, se pide la autorización cuando se presenta la situación. Para la

declaratoria de ilegalidad del movimiento obrero (huelga) o de uno patronal (paro mantenidos de hecho, no existe plazo para su interposición, pero debe considerarse que puede interponerse cuando se efectúa una huelga que no cumpla con los requisitos legales o un paro mantenido de hecho, siempre que sea empresas privadas, no-sector público.

Una situación que reviste importancia y a la vez gran interés por la disparidad de criterio existentes es la relativa a la observación en cuanto al tiempo ha transcurrido desde la fecha en que ha surgido el motivo (si es considerado fúndante) que origina el planteamiento de un incidente y el momento en que es interpuesto el mismo.

El criterio que prevalece es el que deben ser tomados en cuenta los plazos establecidos por la ley laboral para ejercitar el derecho que le asiste al solicitante de un incidente para reclamar en contra de la otra parte el cumplimiento de un derecho garantizado y protegido por la ley, no estando prescrito el mismo porque, de lo contrario, si es formulado fuera de tiempo indicado en el Código de Trabajo, se tiene por consumada la prescripción, que representa, a su vez, para la otra parte de una medio de liberarse de una obligación impuesta por las leyes laborales. Lo anterior se indica en razón de que, al no existir un plazo fijo para el planteamiento de un incidente, el mismo debe ser planteado dentro del plazo contemplado en la ley, antes que el derecho a ejercitarse se encuentre prescrito.

Por el contrario, existe el criterio de no importar si el incidente ha sido planteado dentro de un plazo prescrito o no, debido a que no interesa la causa como motivo fúndante para la interposición del incidente, ya que su interposición no va a depender de la existencia de una falta prescrita, por ejemplo, cuando se solicita una autorización de terminación de contrato en el cual la propia ley exige la existencia de un conflicto colectivo y no un motivo, como podría ser una falta disciplinaria del trabajador puesto que la autorización no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido.

Lo relativo a la prescripción se encuentra regulado por los artículos del 258n al 268, dentro del Título Octavo del Código de Trabajo.

1.1.13.1.2 FORMA DE PRESENTACION

La interposición de un incidente puede hacerse en forma escrita o en forma verbal. La escrita a través de un memorial que debe llenar los requisitos de todo escrito inicial (demanda) de conformidad con el artículo 332 del Código de Trabajo y en forma oral, que deberá plantearse ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar, en cada caso, el acta correspondiente.

Los requisitos de la solicitud escrita se llenarán conforme el texto del artículo 333 del Código de Trabajo o, en el caso de surgir durante la práctica de una diligencia, en ese momento será interpuesto en forma verbal.

Asimismo, al estar informado el proceso laboral por el principio de economía procesal, no se requiere la intervención de abogado, así como tampoco su dirección o auxilio ni el cumplimiento de formalidades de orden técnico, sólo las exigidas por el Código de Trabajo.

1.1.13.1.3 TRAMITE

Si la interposición del incidente reúne los requisitos legales pertinentes, el juzgado de trabajo procede a darle trámite dentro del plazo legal; pero si no los reúne, el juez de oficio debe ordenar al interponente que subsane los defectos, mismos que deben ser puntualizados en forma conveniente y, si no los cumpla, no le dará trámite al incidente.

1.1.13.2 AUDIENCIA

La audiencia que se le confiere a la parte contraria o a los interesados, si los hubiere, es por el plazo común de dos días, lo anterior está conforme el carácter supletorio de las normas de la Ley del Organismo Judicial (Artículo 138 del Decreto Número 2-89 del Congreso de la República).

1.1.13.3 PERIODO PROBATORIO

El plazo para recibir las pruebas en los incidentes comunes es de diez días, ya sea cuando las partes pidieron la apertura a prueba o si el juez lo abriere por estimarlo necesario.

Excepcionalmente, se encuentra el caso de declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, en los que la ley señala un periodo de cinco días para los efectos de establecer las circunstancias que suscitan la declaración.

Los medios de prueba que pueden ser aportados por las partes dentro de los incidentes son los mismo que se pueden proponer en el juicio ordinario laboral.

1.1.13.4 RESOLUCION

La resolución o fallo que debe dictarse al concluir el período probatorio de un incidente común es un auto, de acuerdo con los artículos 141 y 142 de la Ley del Organismo Judicial. Esta resolución pone fin a la cuestión promovida y debe ser dictada en forma razonada dentro de los tres días de haberse concluido el período probatorio, o dentro del mismo plazo, sin más trámite en caso de no haberse abierto a prueba.

Contra el auto definitivo que resuelve un incidente son procedentes los recursos de aclaración, ampliación y de apelación. Es procedente el de aclaración cuando los términos del auto son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor; el de ampliación, cuando el fallo dictado conlleva agravio a uno de los litigantes y reclama su revocación. Los recursos deben interponerse dentro de los plazos indicados por el artículo 365 del Código de Trabajo.

1.2 BREVE ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.2.1 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se hace necesario realizar un breve estudio de esta institución que crea derechos y obligaciones, ya que la misma tiene relación con el tema tratado en este trabajo, por lo que se analiza en sus aspectos más relevantes.

Lotmar, citado por Cabanellas y Alcalá-Zamora (1982, pág. 53), considera que el contrato de trabajo es: "Aquel por el cual una persona (trabajador), se obliga respecto de otra

d) **NOMINADO:** Por estar contemplado y legislado en un ordenamiento jurídico.

e) **PRINCIPAL:** El nacimiento o creación en principio no depende ni está condicionado

del perfeccionamiento de otro, es decir, subsiste por sí solo.

Para concretizar la especial naturaleza del contrato individual de trabajo, deben ser consideradas sus características esenciales, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

a- **SUBORDINACION:** Para Cabanellas define a este elemento como "el estado de

limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones,

por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir

la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor

beneficio de la empresa"⁹

El Código de Trabajo en su artículo 18 al definir el contrato de trabajo, no utiliza el

elemento subordinación, sino que utiliza los términos: dependencia continuada y dirección

inmediata; pero depender es sinónimo de subordinación, que es un reconocimiento de

mayor poder o autoridad. Con respecto a lo anterior, De la Cueva (1978, pág. 202) indica

que: "se refiere a la relación económica que se crea entre el prestador de trabajo y el que

utiliza una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende de

salario que percibe"; , mientras que la dirección es dirigir, enseñar, designar la relación

técnica que se da entre el trabajador y patrono, con la que se obliga a aquel a prestar el

trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que recibe bien del empresario

mismo o su representante. Cabe hacer el distinguo entre dirección y dependencia

obediendo el término dirección en el sentido técnico, en tanto que la dependencia es en

sentido jurídico-económico. Se deduce que el trabajador, desde el momento de iniciar su

relación de trabajo con el empleador, está supeditado a la organización de la empresa. El

empleador solo adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar ordenes dentro de

exclusivamente en ese lugar, por lo que la voluntad del trabajador se ve subordinada única

⁹ De Pozzo, citado en la Nueva Enciclopedia Jurídica, tomo IV, Pág. 411.

(patrono), a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio".⁷(7)

De Pozzo, citado en la Nueva Enciclopedia Jurídica (1953, Tomo V, pág. 411), considera que "es aquel contrato por el cual una de las partes se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración".⁸ (8) El Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado a prestar a otro (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". (Artículo 18 del Código de Trabajo).

1.2.2 CARACTERÍSTICAS

El contrato individual de trabajo tiene características comunes a todos los contratos en general, entre ellas se encuentran:

a) CONSENSUAL: En el sentido que no se necesita de elemento formal para su perfeccionamiento, ya que basta la voluntad de las partes para su surgimiento. Únicamente por la naturaleza pública del Derecho de Trabajo, el Estado debe velar por la protección de la clase trabajadora, limitando de esta forma la denominada "autonomía de la voluntad" de los contratantes.

b) BILATERAL: Se da esta característica por la reciprocidad de derechos y de obligaciones que nacen entre las partes que forman la relación laboral.

c) ONEROSO: En el sentido de la finalidad lucrativa, tanto para el trabajador como para el empleador por la utilidad o beneficio que ambos persiguen: el empleador con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución o salario que por ello percibe.

⁷ Lomax citado por Cabanillas y Alcalá-Zamora, 1982, Pág. 53.

y exclusivamente a la mejor forma de desarrollar las labores dentro del centro de trabajo, a obedecer las instrucciones emitidas directamente por el empleador o por su representante, existiendo tres situaciones dentro de la subordinación: ¹⁰(10)

- a) El trabajador se ve compelido a cumplir con los reglamentos interiores de la empresa;
- b) Acatar las órdenes e instrucciones que reciba del empleador o de su representante, para el mejor rendimiento de su capacidad y calidad en la producción.
- c) Supeditado al salario o retribución que se haya convenido. En toda relación de trabajo existen las tres situaciones sólo que dependiendo de la clase de servicios que preste el trabajador, así también va estar y a depender el aumento o disminución del nivel de subordinación.

Los dos elementos que integran la subordinación (dependencia y dirección) conforman un solo concepto unitario y con la ausencia de uno de ellos no es posible la integración de tal concepto debido a que si se tiene la facultad de mando, pero no hay obligación de obediencia o viceversa, jurídicamente no es posible hablar de subordinación.

- b) ESTABILIDAD: La exigencia de este elemento por la doctrina es con él único fin de protección de la relación laboral. De la Cueva, (pag. 203) manifiesta: "Que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajo y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. ¹¹(11)

La estabilidad puede ser analizada desde dos puntos de vista:

Estabilidad Absoluta: "Se habla de esta cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo, por un acto unilateral de voluntad y

⁹ Cabanellas, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, Pag. 235.

¹⁰ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Pag. 202, 1,978.

¹¹ De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 203.

únicamente se permite su disolución por causa justificada que deberá probarse ante los órganos jurisdiccionales, en caso de inconformidad por parte del trabajador. (De la Cueva, pág. 204)

A) Estabilidad Relativa: "Cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo a la cual se encuentra ligado con el trabajador sin mediar las causas indicadas en la ley, únicamente obligándose a pagar una indemnización". (De la Cueva, pág. 204)¹²(12)

B) La finalidad de este principio de este principio es proteger la continuidad de la relación laboral, ofrecer y garantizar de cierto modo al trabajador el anormal desempeño de sus labores, evitando que el empleador, por motivos subjetivos, pueda disolver unilateralmente la relación laboral. Cuando se da el caso de la estabilidad absoluta, existen taxativamente las situaciones para dicha terminación y en la relativa, se compensa la ruptura del vínculo laboral con el pago de una indemnización a que se ve obligado a pagar el empleador.

C) PROFESIONALIDAD: Se entiende por esta la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de su facultad u oficio. (Cabanelas y Alcalá-Zamora, 1982, Tomo II pág. 60).

D) PERSONAL: Es un requisito indispensable para la existencia del contrato de trabajo: Debe existir el dador de trabajo, llamado en la legislación patrono o empleador y el prestador del servicio llamado trabajador, los cuales por la propia naturaleza del contrato, están debidamente diferenciados.

El código de trabajo contempla las siguientes definiciones de los sujetos que conforman la relación de trabajo:

Patrono o empleador: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". (Artículo 2º. Código de Trabajo)

¹² De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 204.

Trabajador: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". (Artículo 3°. Del Código de Trabajo).

D) AUSENCIA DE RIESGO: Se entiende por riesgo toda contingencia, probabilidad o proximidad de un daño peligroso, jurídicamente, el riesgo está vinculado con la responsabilidad que origina tal acaecimiento. En la legislación guatemalteca conforme los principios tutelar y de protección del Derecho de Trabajo, no es factible aplicar los principios del derecho común (Derecho Civil) al riesgo, por lo que sí al trabajador, al prestar sus servicios de manera subordinada, o sea al actuar bajo la dirección inmediata y dependencia continuada del patrono o su representante, le pudiere resultar un daño, sin culpa por parte del trabajador, queda relevado de la obligación de reparación del resultado, por ser el daño originado por la dirección u ordenes previamente fijadas por el empleador, deduciéndose que el trabajador no debe asumir los riesgos de la pérdida que tenga el patrono, siempre y cuando esa pérdida no haya sido ocasionada por el trabajador.

En este apartado se hace necesario indicar que, si la pérdida sufrida por el patrono, así como toda consecuencia dañosa que resultare por negligencia, impericia o imprudencia del trabajador en el desarrollo de las labores, por extralimitarse o no acatar las ordenes y disposiciones dadas por el empleador, implica un incumplimiento del contrato individual de trabajo, con lo que se obliga únicamente al trabajador a la responsabilidad económica, equivalente a las prestaciones que determina el código de trabajo y demás leyes laborales y de previsión social, de acuerdo al artículo 24 del código de trabajo.

F) REMUNERACION O SALARIO: "La retribución que debe percibir el trabajador, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".

Por su parte el artículo 88 del Código de Trabajo nos dice: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este".

1.2.3 RELACION DE TRABAJO

A la par del contrato individual de trabajo, existe otro instituto que se denomina "relación de trabajo". La diferencia estriba que en el contrato individual de trabajo, el consentimiento y la naturaleza de la prestación de los servicios deben estar expresamente y estipulados al momento de su celebración, en cambio, en la relación de trabajo, al iniciarse la misma, no se requiere más que la prestación de los servicios de donde surge y se perfecciona el contrato individual de trabajo.

CONCEPTO: De la Cueva (pág. 187), manifiesta que es "una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias".¹³(13)

El Código de Trabajo indica que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones atinentes al mismo. (Artículo 19 del Código de Trabajo).

1.2.4 TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La doctrina no unifica un criterio en cuanto a la denominación o al término preciso para designar el conjunto de causas que ponen fin al contrato de trabajo, el cual algunas veces es

¹³ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Pag. 187.

confuso o contrapuesto, como: extinción, rescisión, disolución, revocación, despido y terminación.

Frecuentemente se habla de terminación de contrato de trabajo cuando se llega al plazo estipulado o fallece una de las partes, lo que hace imposible la subsistencia o continuación; de rescisión, cuando media despido, es decir cuando un hecho imputable a uno de los contratantes produce la imposibilidad de que el contrato llegue a su justo término y el término disolución comprende según, Pérez Botija (1955, pág. 281), tanto la renuncia o rescisión unilateral como el despido directo y cualquier otra causa que le ponga término al nexo laboral.

En síntesis, puede hablarse de terminación de los contratos de trabajo cuando la relación de trabajo originada por aquél llega a su fin, ya sea por voluntad de las partes, forzosamente o de modo fortuito.

1.2.5 FORMAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES

El Código de Trabajo regula en su artículo 76 en los términos siguientes que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laborable ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por la propia voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o invocando causas imputables a la otra, o por el acaecimiento de un hecho que impide la continuidad de la relación de trabajo.

Del texto del artículo anterior se pueden indicar cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo:

a) por voluntad del trabajador; b) por voluntad del empleador; c) por invocación de causa imputable a una de las partes, d) por mutuo consentimiento y; e) por disposición de la ley o por acaecimiento de un hecho que haga imposible su continuidad.

Si se toma como base el contrato de trabajo por tiempo indefinido, que tiene la característica de ser de tracto sucesivo debido a la ejecución continuada de las obligaciones que general para las partes, no puede darse la terminación del contrato con sólo la voluntad

de una de las partes, exigiéndose la existencia de una causa justificada para la terminación del contrato y, cuando no la hay, por lo que, a través de las indemnizaciones, se tratará de resarcir el daño causado.

1.2.5.1 DESPIDO

Krotoschin (1950, pág. 217) indica: "el despido es un acto jurídico unilateral, que para surtir efecto tiene que llegar a conocimiento de la otra parte". ¹⁴(14)

El despido puede existir para ambas partes, ya sea el acto unilateral del trabajador como el del empleador bien expresa la terminación voluntaria de la relación de trabajo y del contrato mismo por la sola voluntad de una de las partes contratantes, siendo éste un acto constitutivo.

Al producirse el despido surge una colisión de intereses entre el empleador y el trabajador, característica propia y esencial de los conflictos de trabajo (individuales o colectivos).

El despido puede ser de diversas clases:

1) Colectivo: Cuando afecta a la mayoría o totalidad de los trabajadores de una empresa o rama de la producción, el que a su vez puede ser:

a.- Voluntario: cuando lo producen diversos motivos de carácter económico o social, voluntariamente provocados.

b.- Involuntario: Cuando son producidos a consecuencia de situaciones económicas adversas, sobrevenidas involuntariamente, como crisis económicas o por causa de fuerza mayor.

2) Individual: Cuando el despido afecta a un solo trabajador por motivos o causas que en él sólo concurren, por circunstancias de índole subjetiva de cada trabajador.

3) Justo: El despido es justo si el empleador lo provoca, al haber incurrido el trabajador en una de las causas legales de despido y prevista en la legislación que autorice al

¹⁴ Krotoschin, Ernesto, Instituciones del Derecho de Trabajo, Pag. 217, Buenos Aires.

empleador a dar por terminado el contrato de trabajo o bien cuando el trabajador, por un motivo justo, es quien da por terminado el contrato de trabajo.

4) Injusto: En el sentido de caprichoso o arbitrario, cuando el empleador o el trabajador dan por terminado el contrato existente, sin causa legal o contractual justa.

1.2.5.2 VOLUNTAD DE. PATRONO

En la legislación guatemalteca es conocida esta clase de despido como despido directo, siendo “el acto unilateral de voluntad del patrono por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo”. (Najarro Ponce, pág. 47).

El despido directo legal o despido justificado es aquél en que necesariamente para darse la terminación se requiere la existencia de una causa justa, que faculte al empleador a dar por concluido de manera unilateral el contrato de trabajo. La mayoría de las legislaciones contemplan y enumeran las causas justas como un mecanismo de estabilidad laboral a fin de brindar una protección al trabajador y limitar la voluntad del empleador.

El Código de Trabajo contempla en su artículo 77 las causas justas de despido y pueden ser invocados por el empleador sin responsabilidad de su parte.

Por el otro lado, está el despido directo ilegal o injustificado, que es un acto unilateral del empleador quien, sin fundamento alguno o causa justa, da por terminada la relación laboral. Asimismo, se encuentra regulado el despido indirecto al cual en la doctrina le son aplicados otros términos tales como: renuncia forzada, dimisión impuesta o provocada. Este se da a consecuencia de un acto del patrono que conlleva un cambio en las condiciones que hace imposible la continuidad de la relación laboral o bien el normal desempeño de las actividades a desarrollar por parte del trabajador. El empleador de una forma no declarada ni directa da por terminado el contrato de trabajo, puesto que coloca al trabajador en una situación en la que no puede continuar prestando sus servicios. El cambio de las condiciones del contrato de trabajo por el empleador puede ser considerado, en algunos casos, como una maniobra mal intencionada del empleador, que obliga al trabajador a darse

por despedido pudiendo considerarse, a su vez, como una provocación de despido. El artículo 79 del Código de Trabajo contempla los casos en los cuales el trabajador puede tomar la iniciativa de autodespedirse existiendo una causa justa que lo faculta para ello. En ese mismo

sentido, contempla las justas causas imputables al empleador y que facultad y pueden ser invocadas por el trabajador para dar por terminado su contrato sin responsabilidad de su parte para lograr así el pago de una indemnización.

1.2.5.3 VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Este modo de terminación del contrato de trabajo está formulado sobre el derecho social mínimo que el trabajador tiene a la libre elección de trabajo, a través del cual busca mejores condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a él y a su familia una existencia digna, atendiendo únicamente a su propia voluntad. (Literal a) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo en cualquier momento, debiendo cumplir solamente con comunicárselo a su empleador con la anticipación debida o en la forma expresada en el contrato para no incurrir en responsabilidad y perjudicar, con su renuncia, los intereses de su patrono, así también para que se entere de dicho propósito.

1.2.5.4 POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Esta forma de terminación del contrato individual de trabajo consistente en que el empleador y el trabajador pueden, en cualquier momento, terminar por mutuo consentimiento la relación laboral sin incurrir en responsabilidades.

El Código de Trabajo lo regula únicamente como un caso de terminación de contrato de trabajo que no produce responsabilidad para ninguna de las partes.

1.2.5.5 POR CUMPLIMIENTO DEL TIEMPO EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO O REALIZACIÓN DE LA OBRA CONTRATADA

Este tipo de terminaciones de contratos de trabajo está referida, la primera, al factor tiempo y opera en los contratos a plazo fijo cuando los contratantes (empleador y trabajador) han especificado y convenido fecha de duración de la prestación de los servicios y consecuentemente su terminación o ha sido previsto el acontecimiento de algún hecho o circunstancia que forzosamente ponga fin a la relación laboral; mientras que la segunda se da cuando se han contratado los servicios para la realización de una obra determinada desde su inicio hasta la obtención de la misma concluida. (Artículo 25, literales b) y c) del Código de Trabajo).

1.2.5.6 POR DISPOSICION DE LA LEY

La ley prevé ciertos casos en los cuales, debido a circunstancias ajenas y que a pesar de no mediar la voluntad de los contratantes, necesariamente se da la terminación de los contratos de trabajo, cuando se da un caso así, de cualquier clase que fueren no existe responsabilidad para el trabajador. El hecho de regular ciertas situaciones es con el fin de proteger los derechos del trabajador y/o de sus dependientes para la obtención y reclamo de las prestaciones laborales que les pudieren corresponder.

El Código de Trabajo establece las siguientes:

a) **POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** Está causa está contemplada en las literales p) del artículo 102 de la Constitución Política, y a) del artículo 85 del Código de Trabajo. El acaecimiento del hecho natural como lo es el fallecimiento del trabajador produce, lógicamente, la terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Subsisten los derechos del trabajador, hijos menores, cónyuge o conviviente para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pudieran corresponderle.

Los beneficiarios del trabajador perciben por derecho propio, esta prestación que recibe el nombre

De "indemnización post-mortem", cuyas nociones generales y trámite son tratados más adelante.

b) POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

Estos casos de terminación de contrato de trabajo están contemplados en la literal b) del artículo 85 del código de trabajo. Se dice que el caso fortuito es el proveniente de la naturaleza y se produce con independencia de la voluntad del hombre, mientras que la fuerza mayor es proveniente de un acto humano, independientemente que provenga de un suceso inevitable o no.

c) POR INSOLVENCIA, QUIEBRA O LIQUIDACION JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL DE LA EMPRESA

Todos estos supuestos están contenidos en la literal b) del artículo 85 del Código de Trabajo y la razón de su inclusión como causas de terminación del contrato de trabajo es que, debido a la falta de recursos económicos por parte del empleador, éste se ve en la imposibilidad de cumplir tanto con las obligaciones normales de la empresa, como de mantener y de cumplir con el elemento personal a su cargo en forma definitiva.

d) POR INCAPACIDAD O MUERTE DEL EMPLEADOR: Se encuentra prevista esta causal en la literal b) del artículo 85 del Código de Trabajo. Se refiere este caso cuando el empleador es de carácter individual y ocurre alguno de los dos supuestos: su incapacidad o su fallecimiento.

1.2.6 EFECTOS DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

La legislación laboral guatemalteca establece para el caso de terminación de un contrato individual de trabajo sin que haya causa justificada una sanción de tipo económico, a la cual se le denomina indemnización con la cual se van a resarcir al trabajador los daños causados por la terminación de la relación laboral.

Esta indemnización es sustitutiva de la reinstalación del trabajador al puesto que ocupaba antes de la terminación del contrato debido a que en Guatemala opera una estabilidad de carácter relativo, en la que el empleador, al no probar la validez de la justa causa de

terminación o cuando prescinde de la invocación de la causal, no puede ser obligado a reinstalar al trabajador, por lo que se le sanciona económicamente con el pago de una indemnización.

1.2.6.1 POR CAUSA IMPUTABLE A UNA DE LAS PARTES

1.2.6.1.1 CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR: Al darse una de las causales indicadas en el artículo 77 del Código de Trabajo, el empleador puede proceder al despido directo, sin responsabilidad de su parte, a pesar de asistirle al trabajador el derecho de emplazar ante los tribunales de trabajo al patrono a efecto de que le pruebe la justa causa en que fundó el despido. Si es probada la justa causa, el empleador queda relevado del pago de la indemnización.

1.2.6.1.2 CAUSA IMPUTABLE AL EMPLEADOR: El trabajador es quien le pone fin al contrato de trabajo, invocando cualquiera de las causales contempladas en el artículo 79 del Código de Trabajo (Causas de despido indirecto). Si se prueba la causal, el empleador se ve compelido a pagar al trabajador:

- a) Una indemnización por el tiempo laborado, conforme el texto del artículo 82 del Código de Trabajo,
- b) Los daños y perjuicios previstos en la literal b) del artículo 78 del Código de Trabajo,
- c) Los daños y perjuicios, conforme el texto de la literal s) del artículo 102 de la Constitución Política de la República.

1.2.6.2 POR VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES

- a) Del Empleador: Si el patrono decide poner fin a la relación de trabajo, atendiendo solamente a su voluntad, está obligado a hacer efectivo el pago de una indemnización correspondiente al tiempo servido al trabajador.
- b) Del Trabajador: Si el trabajador decide poner fin a la relación de trabajo, atendiendo solamente a su voluntad, está obligado a dar el pre aviso contemplado en la ley dentro del término respectivo. Si no cumple con tal comunicación, debe pagar al patrono el importe



del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados al empleador por el cese de sus servicios en modo inmediato.

1.2.6.3 SIN RESPONSABILIDAD PARA LAS PARTES

En los casos de terminación de los contratos de trabajo por mutuo consentimiento, las partes están en la imposibilidad legal de reclamarse el pago de indemnizaciones recíprocamente.

1.2.6.4 POR DISPOSICION DE LA LEY

a) Por muerte del trabajador.

1.2.6.5 POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO; INSOLVENCIA, QUIEBRA O LIQUIDACIONO JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL DE LA EMPRESA; O LA INCAPACIDAD O LA MUERTE DEL PATRONO.

Al trabajador le asiste el derecho de reclamar sus prestaciones laborales, pero debe considerarse como requisito indispensable que exista la imposibilidad absoluta y definitiva de cumplir el contrato, es decir de continuar la relación de trabajo.

1.3 INCIDENTES ESPECIFICOS

1.3.1 INCIDENTES DE ENTREGA DE VIVIENDA DADA A TRABAJADORES CAMPESINOS

Son normas aplicables al incidente de entrega de vivienda dada a trabajadores campesinos. El artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su segundo párrafo indica: "...Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos en la ley, vivienda que llenen los requisitos anteriores.", Al expresar -que llenen los requisitos anteriores, - debe entenderse que sean viviendas adecuadas y que llenen condiciones de salubridad.

Por su parte, el artículo 145 del Código de Trabajo correspondiente al capítulo que se refiere a trabajo agrícola y ganadero expresa: "Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad.

Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.”

Asimismo, el artículo 63 del Código de Trabajo indica, en su literal i), que: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: ...i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.”

El empleo del término desahucio debe ser entendido como el acto o acción de desalojar, desembarazar un lugar, dejarlo libre y sin impedimento. Cabanellas dice que “desahucio” tiene connotación en derecho laboral: “cuando al trabajador se le da vivienda por razón del trabajo, la causa justificada de despido es al mismo tiempo razón legal para desahuciarlo.”

¹⁵(15)

Como una consecuencia del contrato de trabajo o de la relación laboral existente entre empleador y trabajador, y de modo especial en el trabajo agrícola y ganadero, el empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores unas viviendas dentro del inmueble donde laboral, siendo ésta, a su vez, un derecho de los trabajadores. Esta situación, asimismo, es aplicable, por extensión, a otro tipo de empleados que por razón del cargo desempeñan deben asignárseles vivienda, por ejemplo a los porteros, guardias y trabajadores dedicados a labores domésticas.

¹⁵ Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Pag. 667, 1974.

El incidente que nos ocupa surge como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, en virtud de la cual el trabajador tiene la obligación, entre otras, de proceder a desocupar, dentro del término de treinta días contados desde la fecha de la terminación, la vivienda que le haya facilitado su empleador, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Es en esta oportunidad, una vez transcurrido el término señalado en la ley para que se realice la desocupación, y sin que esta se haya realizado, el empleador puede acudir ante un juez de trabajo y previsión social a efecto de que se ordene el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente.

Nuestro ordenamiento de trabajo no contempla ni concede un término mayor y puede permitir al trabajador permanecer en la vivienda y que, consecuentemente, retarde la desocupación, aunque en la mayoría los casos, debido a la precaria situación económica y el general desconocimiento o ignorancia de esta regulación legal, un sin número de trabajadores continúan habitando la vivienda en tanto se mantienen cesantes.

El planteamiento del incidente de desocupación puede ser un trámite independiente o bien posterior al sometimiento ante autoridad de trabajo de la situación jurídica de terminación del contrato de trabajo; pero, en ambos casos, debe tener verificativo el cumplimiento del término estipulado en la ley.

Dentro de la forma independiente se encuentra el caso prevista en la literal 1) del artículo 63 del Código de Trabajo, que estipula: "Cuando el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en esta literal, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

Esta citada literal contienen derechos y obligaciones recíprocos tanto para el trabajador como para el empleador, iniciándose con la obligación del obrero de desocupar la vivienda que le ha suministrado su patrono, opero la ley le fija un término razonable y prudencial de treinta días a partir de la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior también se

traduce en un derecho a permanecer en la misma en tanto obtiene un nuevo trabajo. Este derecho obligación del trabajador conlleva a que su empleador respete la conclusión de dicho término, salvo el caso que el trabajador consiguiera un nuevo trabajo antes del vencimiento del término estipulado, siendo éste el caso de excepción.

El Código de Trabajo expresa que los trabajadores deben desocupar la vivienda dentro del término de treinta días sin necesidad del trámite del juicio de desahucio, el cual, conforme el Código Procesal Civil y Mercantil, es materia de juicio sumario; entendiéndose que desahucio: "es un procedimiento especial que la ley establece para desalojar al arrendatario cuando media una justa causa de terminación del contrato." (Puig Peña, 1976), Tomo IV pág. 76) ¹⁶(16)

El empleo de la palabra "desahucio" es utilizada generalmente dentro del proceso civil en el cual son sometidas todas las cuestiones referentes al contrato de arrendamiento. Se aplica también como sinónimo de lanzamiento. Se considera este sentido como el más vago o vulgar, ya que el lanzamiento no opera única y exclusivamente en las cuestiones de arrendamiento sino que es común a otras instituciones, debido a que la finalidad misma del desahucio es la de restituir a una persona el uso o goce de un bien que otra posee. En síntesis, el lanzamiento es la ejecución forzosa del derecho de desahucio reconocido judicialmente.

Al contemplar el Código de Trabajo que el juez, a requerimiento de los patronos, ordenará el lanzamiento, no se refiere al "lanzamiento" como finalidad de un juicio de desahucio en materia civil, en virtud de no existir un contrato de arrendamiento de vivienda entre empleador y trabajador sino que es una obligación patronal de carácter legal, siendo aplicable únicamente a la ejecución forzosa (judicial) del derecho de desahucio.

1.3.2 PRESTACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR (INCIDENTE POST-MORTEM)

¹⁶ Puig Peña, 1,976 Tomo IV, Pag. 76.

PRESTACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR

El hecho natural del fallecimiento de un trabajador que se encontraba prestando sus servicios personales a un empleador produce la terminación del contrato de trabajo de modo involuntario y por disposición de la ley, sin responsabilidad para el trabajador y, sobre todo, sin menoscabo de las prestaciones laborales debidas a éste con ocasión del hecho mismo del empleo. Estas prestaciones son un derecho adquirido que pueden ser exigidas, reclamadas y percibidas por los beneficiarios económicos del trabajador al empleador. A través de un incidente se pueden obtener estas prestaciones de carácter social, las cuales se llaman comúnmente "incidente post-mortem" o declaración de indemnización post-mortem". Estas prestaciones reclamadas generalmente son agrupadas dentro de la "indemnización post-mortem".

Por indemnización se entiende una obligación jurídica, que en algunas ocasiones, es puramente de carácter económico y se traduce en como una tasación en dinero de daños exclusivamente patrimoniales; en otros casos, los daños son de tipo moral.

Indemnización es sinónimo de "resarcimiento" y equivalente en su significado a "reparación" o "compensación" de un daño o perjuicio.

La indemnización post-mortem no es una indemnización propiamente dicha, debido a que no se encuadra bajo el término de indemnización, ya que existe la obligación que pesa sobre el empleador de entregar una determinada cantidad de dinero a los beneficiarios económicos del trabajador a fin de satisfacer las prestaciones laborales vigentes a la fecha de su deceso, sin importar la causa del mismo, y no es de carácter resarcitorio por daños, ni por incumplimiento contractual.

La muerte del trabajador, conforme el Código de Trabajo, produce la terminación de los contratos de trabajo de cualquier clase que fueren, sin responsabilidad para el trabajador pero no se extinguen los derechos del trabajador ni de sus dependientes, cónyuge o

conviviente para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pudieren corresponderles.

La indemnización post-mortem, al igual que el Derecho de Trabajo, es de carácter público y hace irrenunciables los derechos de las prestaciones laborales del trabajador y las que le pudieran corresponder a sus dependientes económicos y beneficiarios. Se debe entender como tales, de acuerdo con la Constitución Política de la República y Código de Trabajo, al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, quienes quedan sin sustento al fallecimiento del trabajador, quien es la persona que ofrece y da el mantenimiento cotidiano.

El artículo 85 del Código de Trabajo contempla un derecho irrenunciable propio de los dependientes económicos para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones y constituye una prestación de asistencia y de justicia social, reflejo de la realidad económica de la colectividad.

Las prestaciones que pueden ser reclamadas por los dependientes económicos del trabajador a su ex empleador son: las vacaciones (compensadas en dinero); aguinaldos; salarios pendientes de pago o cualquier otra ventaja, beneficio o prestación asistencial y adicional vigente al momento del fallecimiento del trabajador y, como indemnización, la prestación por muerte del trabajador contenida en la literal a) del ya citado artículo 85 del Código de Trabajo, que corresponde al importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador, estableciendo el Código de Trabajo un límite de hasta quince meses.

En caso de duda al interpretar dicho artículo, la Constitución Política de la República en su artículo 106, titulado Irrenunciabilidad de los derechos laborales, indica que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

El artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República estipula que si la muerte del trabajador ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen de seguridad no cubra integralmente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia. Esta obligación está a cargo del empleador y se traduce en un derecho a favor de los dependientes económicos del trabajador antes indicados. Obedece a fines de previsión social, ahora bien, la legislación laboral en esta materia no hace diferencias entre los beneficiarios, quienes deben demostrar esta calidad por medios de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba pertinente, sin necesidad de requerir los formalismos del Derecho Civil (Derecho de Sucesiones).

El Congreso de la República, a través del Decreto Número 23-79, emitió normas tendientes a solventar los problemas económicos que afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas cuando éstos fallecen, estableciendo un procedimiento fácil y económico para la obtención de las prestaciones adeudadas al trabajador por los beneficiarios, a los cuales no se les exige, con buen acierto, la determinación de la calidad de heredero conforme al Derecho Civil. Este derecho es a favor del cónyuge o conviviente y de los hijos menores o incapacitados, en este orden, quienes pueden recibir del empleador, además de la prestación establecida en los artículos ya citados, las vacaciones, aguinaldo o salario pendientes de pago al momento del fallecimiento.

Conforme este Decreto, se acredita la calidad de beneficiario con certificación de la partida de defunción o con la declaratoria de muerte presunta y certificación justificativa de parentesco, que acredita este extremo, o bien con testigos en caso de conviviente.

El incidente post-mortem surge con ocasión de la negativa por parte del empleador, de otorgar a los beneficiarios del trabajador fallecido la indemnización y demás prestaciones adeudadas o bien la diferencia resultante con la del seguro social, al acudir los beneficiarios

ante un juez de trabajo y previsión social a formular la petición de reclamo de prestaciones debidas en la vía incidental como lo indica el artículo 85 literal a) del Código de Trabajo.

Esta prestación, que tiene características de prevención, es compartida, juntamente con el empleador, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ente encomendado del régimen de seguridad social en Guatemala.

La sucesión es por disposición legal, no por voluntad del trabajador. La indemnización no beneficia al trabajador sino que a las personas que la ley constitucional y laboral indican, del mismo modo, no constituye una verdadera indemnización puesto que no cumple una finalidad de restituir de un daño o perjuicio causado al trabajador y además porque esta indemnización no le es dada al empleado fallecido ni tiene él la disposición sobre su monto, pudiendo no proporcionarse si no existen los beneficiarios señalados en la ley.

CAPITULO 2 CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1 CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1.1 EMPLEO DEL TERMINO CONFLICTO

Dentro de las varias acepciones del término “conflicto”, interesa, en materia laboral, la que se refiere a oposición de intereses, en la cual las partes no ceden ante el choque o colisión de derechos o pretensiones. Cuando esta oposición o pugna se manifiesta entre un grupo de trabajadores y un empleador, se dice que el conflicto, además de ser laboral, por razón de la actividad que desarrollan los sujetos, es colectivo porque atañe a la colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses del mismo grupo.

El vocablo conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (1984, pág. 358) su origen etimológico, deriva “del latín conflictus que a su vez se origina de conflagere, que implica combatir,

luchar, pelear.” La oposición formula representación en el aspecto económico en que se desarrolla el hecho social del trabajo.¹⁷ (17)

Cabe la aplicación de este término para designar las pugnas que se producen en el Derecho Laboral y son reveladoras de posiciones contrapuestas ya que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a la actitud de lucha. La adopción de este término se debe a los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

Los términos conflicto de trabajo o conflicto laboral están prácticamente reservados para denominar la existencia de una dificultad de intrincada solución y de cualquier clase que sea entre el empleador y los trabajadores a su servicio, siempre que se origine de un hecho de trabajo.

La expresión conflicto de trabajo abarca las posiciones contrapuestas que se derivan de una relación laboral y que están contempladas dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, mismos que están regulados en el título duodécimo del Código de Trabajo.

Para Cabanellas y Alcalá-Zamora (1982, pág. 141) “En el conflicto se da una situación de oposición entre dos personas o grupo, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente de sus relaciones habituales.”¹⁸(18)

Los conflictos de trabajo, como se ha indicado, se originan por diferencias entre las partes y están íntimamente relacionadas con la relación individual o colectiva de trabajo. Es necesaria, para su existencia, una causa y que ésta sea formulada a la otra parte como el propio problema y su determinada solución y que la pretensión no sea aceptada por la parte contraria.

Las luchas sociales, los antagonismos clasistas, los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica, el sometimiento de los más débiles a los más fuertes y poderosos

¹⁷ Diccionario de la Lengua Española, 1,974 Pag. 667.

han hecho que los conflictos de trabajo se modifiquen en su estructura, en sus protagonistas y objetivos perseguidos, por lo que puede decirse que los conflictos colectivos han ido evolucionando conforme al transcurso y desarrollo de la oposición formulada por la pugna de intereses que existen entre quienes prestan sus servicios personales materiales o intelectuales (trabajo), y entre quienes están en posición de los medios de producción, en muchas de las veces derivadas de objetivos de carácter político, social o económico que no constituyen verdaderos conflictos de trabajo al no pretender superar las condiciones laborales existentes, sino como una protesta de carácter social.

Para la existencia de un conflicto colectivo es necesario un motivo de enfrentamiento que afecte la relación jurídica entre las partes.

La esencia de los conflictos de intereses, en Derecho Laboral, tiene la especial naturaleza que da el hecho social "trabajo", del cual derivan las desavenencias que perturban la paz industrial y se parta de un simple conflicto de intereses de orden común, en razón de proceder de intereses originados de la prestación de trabajo y que, teniendo como actos a cualquiera de las partes, al manifestarse, puede constituirse, eventualmente, en beneficio o en menoscabo de la productividad de una empresa de la cual depende el bienestar de las partes en significación social y económica.

En resumen, el término conflicto, para Castorena, citado por Cabanellas y Alcalá-Zamora (pág. 141), vocablo "cuyo sentido de choque, de combate, es innegable, ha tomado definitivamente en Derecho Industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él, lo que en Derecho Común se llama Pleito"¹⁹(19). Conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser individuales y colectivos.

2.1.2 CLASES DE CONFLICTOS DE TRABAJO

¹⁸ Cabanellas y Alcalá-Zamora, 1982 Pag. 141.

¹⁹ Castorena, citado por Cabanellas y Alcalá-Zamora, Pag. 141.

Los conflictos de trabajo pueden dividirse en dos grupos: a) Conflictos Individuales; y, b) Conflictos Colectivos, pudiendo éstos subdividirse cada uno en: a) conflictos jurídicos y, b) conflictos económicos.

Los conflictos colectivos pueden, asimismo, clasificarse en razón de los sujetos que participan en ellos: a) sindicales; b) huelgas y, c) lock-out o paro patronal.

También cabe clasificarlos, tanto en la doctrina como en la práctica, atendiendo a las causas que los producen en: a) voluntarios, los decididos por las partes intervinientes con objeto de ejercer presión sobre la parte contraria y, b) involuntarios.

Existen también un sin número de clasificaciones o divisiones de los conflictos de trabajo, debiendo ser consideradas las siguientes: Por la observancia o inobservancia de disposiciones legales: a) legítimos y, b) ilegítimos.

Por los motivos que los inspiran: a) justos y, b) injustos.

Por su origen en: a) de derecho; b) de intereses y, c) gremiales.

La situación que ofrece mayor interés en la clasificación de los conflictos de trabajo es la que los agrupa en individuales y colectivos. Los conflictos individuales son los que se producen entre un trabajador o un grupo de éstos, considerados individualmente, y un empleador, teniendo como origen, generalmente, el contrato individual de trabajo. En cambio, el conflicto laboral colectivo es el que se suscita entre un grupo de trabajadores y entre uno o varios empleadores y se refiere a los intereses comunes del grupo.

Los conflictos individuales y los colectivos de trabajo pueden ser tanto de derecho como de intereses. El conflicto colectivo exige que los intereses en juego correspondan al grupo: asimismo, debe considerarse que no se determine la naturaleza de un conflicto por el número de personas que conforman el mismo, sino por la naturaleza de los intereses en pugna.

La diferenciación de los conflictos colectivos, entre los que son de derecho y los que son de intereses, tiene importancia no sólo en cuanto a su resolución, sino por su propia naturaleza.

En tanto que en el conflicto de derecho se discute sobre la existencia, inexistencia o interpretación de una norma jurídica, en el de intereses se trata de una reivindicación de carácter social o económica en la mayoría de los casos, y por la cual se intenta modificar el status imperante (existente) o crear uno nuevo.

En los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se ventila un problema relativo a la interpretación o aplicación de reglas preestablecidas; en cambio, en los de naturaleza económica, se busca la estipulación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes.

Al plantearse por parte de los trabajadores un conflicto de carácter jurídico, ellos tratan de no disminuir o empeorar su situación y reclaman la subsistencia del status laboral, cuya violación por el empleador se argumenta. En cambio, en el de carácter económico, los trabajadores, ante la insuficiencia laboral en algunos aspectos o ante la desigualdad en comparación con otros sectores, pretenden superar las condiciones del grupo en el rubro de la prestación de los servicios en el trabajo.

2.1.3 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURIDICO O DE DERECHO Y CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL.

Los conflictos jurídicos o de derecho han sido definidos como las disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales. Este tipo de conflicto no persigue la creación de normas jurídicas nuevas, sino la interpretación judicial de las ya existentes y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes. El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando la norma basándose en los principios generales que inspiran el Derecho de Trabajo.

En cambio, los conflictos económicos y/o sociales son aquellos que, en la pretensión que encierran, tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo, es

decir, fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo. Por su propia naturaleza, este tipo de conflicto no puede ser más que colectivo. Los caracteres predominantes se encuentran en el sujeto que los plantea, sea un grupo, un sindicato o cierto número de trabajadores o empleadores cuyo interés es colectivo.

PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO

El surgimiento de una causa que pudiera originar el planteamiento de un conflicto colectivo y capaz de desembocar en una huelga o en un paro tiene su fundamentación básica en la regulación de las condiciones con que debe ser prestado el trabajo, siendo a través de la negociación colectiva (discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, o de un pliego de peticiones que lleva inmersa las condiciones de trabajo), que se obtienen mejoras en las condiciones de carácter económico-social.

Como anteriormente se ha indicado, el empleo del término conflicto implica la lucha contrapuesta por desavenencias en cuanto a opiniones o intereses de las partes. Es a través del planteamiento de un conflicto colectivo que se tratan de resolver estas divergencias entre empleadores y trabajadores cuando, con su sola intervención y por medio del arreglo en la vía directa, no se ha llegado a arreglo alguno o, cuando no se ha llegado a un acuerdo pleno en cuanto a las quejas, peticiones o estipulaciones una vez transcurrido el término de treinta días indicado en la ley para que tenga verificativo su discusión, se opta por el procedimiento de la conciliación ante el tribunal de conciliación que, conforme a las normas contenidas en el título duodécimo del Código de Trabajo, se efectúa la negociación sobre los puntos en discordia en los que no se ha llegado a un acuerdo a fin de mantener la paz social y la estabilidad en las relaciones entre el capital y el trabajo, el mejoramiento de las condiciones de vida y de prestación de labores y la coordinación en la productividad de la empresa.

En los párrafos anteriores, se ha indicado la procedencia y planteamiento de un conflicto colectivo enfocándose el de carácter económico-social, aunque puede darse un conflicto de estricto carácter jurídico o de derecho.

El planteamiento del conflicto se hace ante un juzgado de trabajo y previsión social, a través de la demanda colectiva y con la manifestación expresa al juez de que el motivo de la comparecencia es el planteamiento de un conflicto, debiéndose llenarse los requisitos siguientes: juez al que se dirige, nombre, apellidos y demás datos de identificación personal de los delegados o representantes, lugar para recibir notificaciones, nombre de la parte emplazada y dirección en donde deba ser notificada; acreditación de la personería; el pliego de peticiones o el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, con los señalamientos de los puntos en que hay acuerdo y en los que no hay; la indicación de la cantidad total de trabajadores que prestan sus servicios en el lugar de trabajo en que surgió la controversia; el número de trabajadores que apoyan el planteamiento del conflicto colectivo; la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia y la fecha y lugar, lo anterior de conformidad con el contenido de los artículos 377 y 381 del Código de trabajo. No se exige exposición de hechos, así como tampoco ninguna clase de fundamentación de derecho ni ofrecimiento de pruebas como en el planteamiento de un conflicto de carácter individual.

A partir del momento en que se presenta el pliego de peticiones al juzgado de trabajo, se tiene por planteado el conflicto, revistiendo, de este modo, el carácter procesal del procedimiento colectivo guatemalteco, que en otros países es meramente administrativo.

Conforme el texto del artículo 374 del Código de Trabajo, el arreglo o trato en la vía directa constituye una etapa optativa dentro del procedimiento de conciliación, fase que no es necesaria de agotar previamente al inicio de un conflicto colectivo, para trabajadores del sector privado, constituyendo, como excepciones, el tercer párrafo del artículo 51 del código de trabajo, y la literal a) del artículo 4º. Del decreto Numero 71- 86 del Congreso

de la República de Guatemala, que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en donde se contemplan los casos en que, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, la vía directa es una etapa obligatoria que debe ser cubierta previamente al inicio del procedimiento de conciliación. Se tiene por agotada dicha vía si, transcurrido el término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere llegado a un acuerdo pleno. A pesar de no ser una fase obligatoria, los tribunales de trabajo y previsión social exigen el agotamiento de esta vía previo a tener por planteado un conflicto colectivo. La importancia que reviste el arreglo en la vía directa de cualquier cuestión que puede originar un conflicto laboral en especial conflictos colectivos de carácter económico y social o de carácter jurídico- capaz de provocar el estallido de una huelga o paro, antes del planteamiento del conflicto, es que, con el arreglo directo, se economizan gastos y energías, se eliminan fricciones y hostilidades y, lo más importante, es que se discute en un plano de igualdad con el empleador.

El arreglo directo en la legislación guatemalteca tiene un objeto genérico, pudiendo conocerse de cualquier tipo de controversia de carácter colectivo y uno obligatorio en el caso que el conflicto tenga por objeto la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.1.5. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO

El Código de trabajo contempla que, desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto. Para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia en contra de la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos, produce los siguientes efectos:

1. Con el solo hecho de haberse entregado el pliego de peticiones, se tiene por planteado el conflicto no siendo necesaria la previa notificación de las partes.

2. Tener conocimiento de que los trabajadores han planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social.

3. Prevención a las partes de que no pueden tomar ninguna represalia en contra de la otra, ni impedir el ejercicio de sus derechos.

4. Prevención al empleador de que cualquier terminación de contrato de trabajo debe ser autorizado por el juez para trabajadores del sector privado. No así para los trabajadores del Estado que para que el juez le de el trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivas se entenderá planteado el conflicto cumpliendo con el requisito de haber agotado la vía directa, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

Si alguna de las partes toma la menor represalia en contra de la otra, es sancionada con una multa de Q.1,000 a Q.5,000 quetzales y con arresto de 15 a 30 días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

Este tipo de prevenciones decretadas por el juez, por imperativo legal, se consideran como medidas cautelares o de seguridad, puesto que tratan de que ninguna de las partes tome alguna acción tendiente a imposibilitar o coartar a la otra el desempeño normal de sus actividades o perturbarle las labores. También implica que no sean desmejoradas las condiciones en que se presta el trabajo, ni transados de un establecimiento o centro de trabajo a otro, ya que estas son claras manifestaciones que atentan contra la estabilidad en el empleo y en contra de las condiciones en que debe prestarse el trabajo durante la sustentación del conflicto colectivo.

2.1.6. TRIBUNAL DE CONCILIACION

Es el órgano que conoce de los procedimientos colectivos y su naturaleza es jurisdiccional.

Al plantearse un conflicto colectivo, el juez de trabajo y previsión social inicia su conocimiento ante quien se presenta el conflicto, que es un órgano unipersonal. La substanciación del procedimiento y resolución del conflicto competen al tribunal de conciliación, organismo investido de "notio" y "vocatio", dos de los cinco poderes y facultades de la jurisdicción que dispone el órgano jurisdiccional para el cumplimiento de su misión, los cuales están encaminados a documentar, preparar y facilitar el fin de dicho procedimiento. El primero consiste en el derecho a conocer de una cuestión litigiosa que ha sido sometida a su consideración; mientras que el segundo, es aquella facultad que se le atribuye al propio órgano de conciliación de obligar a las partes a comparecer a las juntas toda vez que su actividad se contrae después de interrogar a las partes y producir ciertas pruebas. Culmina con proponer recomendaciones que puedan ser o no aceptadas por las partes, sin decidir con carácter vinculante las peticiones de fondo, apreciándose, asimismo que es un órgano eventual debido a que se constituye u organiza cada vez que es necesaria su participación, solo para la fase conciliatoria dentro de un conflicto colectivo.

Los tribunales de conciliación son órganos colegiados, de integración tripartita conformados por: un juez de trabajo y previsión social que los preside, un representante de los trabajadores, otro de los empleados y el secretario que será el del juzgado de trabajo y previsión social. Este tribunal es de funcionamiento no permanente sino ocasional, es decir, como anteriormente se indicó, se constituye cuando es necesaria su integración. Conforme al derecho guatemalteco, deben estar constituidos (en su presidencia), por un juez de derecho y no de conciencia, a pesar de que, en la mayoría de los conflictos sometidos a su conocimiento, se discuten reivindicaciones de carácter económico social.

Los representantes laboral y patronal constituyen los vocales del tribunal de conciliación, quienes son llamados a integrar este tribunal de una lista formada a propuesta de las asociaciones patronales y de los sindicatos de trabajadores, lista fraccionada por la Corte Suprema de Justicia.

Si fracasa la fase de conciliación, el tribunal de conciliación se disuelve y sigue conociendo el juez de trabajo y previsión social que lo presidía, a quien lo compete continuar la substanciación del conflicto hasta su agotamiento en instancia.

Conforme al artículo 293 del código de trabajo, la finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje en su caso es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción y el trabajo.

Despido. La autorización para dar por terminado uno o varios contratos deberán pedirla el empleador sin excepción alguna y deberá tramitarse en forma de incidente. Ni siquiera las terminaciones por renuncia del trabajador, la de trabajadores sujeto a periodo de prueba, contratos a plazo fijo o para obra determinada, están relevados de este trámite, (solo trabajadores del sector privado).

Este incidente únicamente opera en los casos en que el empleador está emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social y únicamente se refiere a la autorización para la terminación de los contratos, no prejuzgando sobre la justicia o injusticia del despido de trabajadores del sector privado.

El código de trabajo en las normas que regulan el procedimiento para la solución del conflicto colectivo, contempla en algunos casos un procedimiento específico que pueda aplicarse a las cuestiones que surjan entorno al conflicto principal y en otros se debe de aplicar la Ley del organismo Judicial supletoriamente y de ahí que se le denominen "incidentes", a todos estos asuntos.

Dentro de los incidentes laborales que en derecho procesal colectivo del trabajo los más conocidos son: El de Autorización de terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo, el de represalias, la huelga ilegal, la huelga de hecho, el paro ilegal, el paro de hecho, incompetencia, recusaciones, entre otros.

Existe en iguala forma la reinstalación, pero algunos jueces y abogados litigantes, sostienen que éste no es un incidente, sino una acción de reinstalación o una incidencia de

reinstalación o bien una cuestión de reinstalación, debido a que su trámite está señalado en el artículo 380 segundo párrafo, del Código de Trabajo. Así también se encuentran otros jueces y abogados con distinto criterio que sostienen que se debe de tramitar como incidente, para que ambas partes conozcan de la acción planteada. En tal sentido me adhiero a los jueces y abogados que actúan de conformidad con lo establecido en la norma citada.

CAPITULO 3

INCIDENTES DENTRO DE UN PROCESO NORMAL

En el transcurso normal de una relación de trabajo (patrono – trabajador), si el trabajador incurre en cualquier falta que según las leyes de trabajo, es causa justa para que el patrono lo declare por terminado el contrato o la relación laboral existente, éste lo puede hacer sin incurrir en responsabilidad alguna, quedando obligado únicamente a pagarle sus prestaciones laborales pendientes (no así la indemnización).

Pero en todo caso el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y de no probar dicha causa deberá al trabajador según el artículo 78 del Código de Trabajo:

- a) Las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”

Esto se deberá de probar mediante el procedimiento ordinario de trabajo.

3.1. INCIDENTE DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL O DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el capítulo primero se analizaron los aspectos generales sobre el tema de la terminación de los contratos de trabajo, siendo oportuno en este momento hacer la siguiente consideración:

Conforme la legislación laboral guatemalteca, hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándolo efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o si ocurre a lo mismo por disposición de la ley, en cuya circunstancia se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. (Artículo 76 del Código de Trabajo).

Dentro de la clasificación de la terminación unilateral de los contratos de trabajo se hayan los casos siguientes: a) despido directo; b) despido indirecto; c) renuncia del trabajador; y d) despido con autorización judicial, de conformidad con lo preceptuado por los artículos 77, 79, 83 literal d) del 223, 244, literal a) del 251 y 380 del Código de Trabajo.

La terminación de los contratos de trabajo con autorización judicial tiene su origen cuando en un lugar de trabajo se produce una cuestión susceptible de provocar una huelga o un paro y los interesados, ya sean empleadores o trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, plantean ante un juzgado de trabajo y previsión social un conflicto de carácter económico y social, presentan el pliego de peticiones o el pacto colectivo de condiciones de trabajo para la discusión de los puntos en que no hay acuerdo.

Al presentarse el pliego de peticiones al juzgado, con la solicitud o con la demanda colectiva, se entiende que está planteado el conflicto colectivo con el objeto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra ni impedirle el ejercicio de sus derechos. Es a partir de este momento que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo, en su artículo 380, estipula que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien

tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. La autorización para dar por terminado uno o varios contratos deberá pedirla el empleador sin excepción alguna y deberá tramitarse en forma de incidente. Ni siquiera las terminaciones por renuncia del trabajador, la de trabajadores sujetos a periodo de prueba, contratos a plazo fijo o para obra determinada, están relevadas de este trámite.

Este incidente únicamente opera en los casos en que el empleador está emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social y únicamente se refiere a la autorización para la terminación de los contratos, no prejuzgando sobre la justicia o injusticia del despido de trabajador.

3.1.1 INTERPOSICION DE INCIDENTE

Como se ha indicado en líneas anteriores, cualquiera de las partes que forman la relación laboral puede ponerle fin a ésta, en atención de cualquiera de los casos contemplados por el artículo 76 del Código de Trabajo; pero cuando se ha planteado un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social, la terminación de todo contrato debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo ante el que se ha planteado el conflicto, dándose a dicha petición el trámite incidental conforme a lo establecido por la Ley del Organismo Judicial.

La legislación laboral no indica cuando debe plantearse el incidente puesto que su interposición deviene de la existencia propia del conflicto colectivo ya que, si no existe esta controversia, no hay razón alguna para solicitar la terminación.

Esta se configuraría como un acto unilateral, bilateral o por disposición de la ley para el cese de las labores. Lo único que se contempla es que debe ser solicitada ante el juez del tribunal que ha sido designado por la Corte Suprema de Justicia para conocer del conflicto. No hay un momento ni un plazo perentorio para solicitar la autorización de la terminación del contrato de trabajo.

Del mismo modo, no se indica quién debe pedir la autorización al juez respectivo. El interesado puede ser el empleador o el trabajador, quienes reclamen la terminación del nexo laboral.

En la mayoría de los casos, es la parte patronal quien solicita la autorización, aunque el trabajador que desee ponerle fin a la relación laboral atendiendo únicamente a su voluntad (renuncia) puede solicitar, asimismo, la terminación.

La autorización para la terminación del contrato individual de trabajo tiene como única excepción el caso de los contratos a plazo fijo o para obra determinada, tipos de contratos en los cuales, con antelación, se sabe cuando va a terminar o concluir el mismo, siendo, en todos los demás casos, pedimento obligado solicitar la autorización al juez, aun en el caso de trabajadores en período de prueba o a plazo fijo o para obra determinada cuando no ha concluido el tiempo estipulado o no se ha realizado completamente la obra contratada.

Como se ha indicado, no existe un término para su interposición, basta con que se desee concluir la relación de trabajo o terminar el contrato de trabajo, ya sea a voluntad del trabajador, del empleador o de mutuo consentimiento, siendo requisito "sine qua non" el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social.

Se ha generalizado que, cuando se solicita la autorización de la terminación de un contrato de trabajo, se indica en el escrito de su interposición –en la mayoría de los casos- por parte del empleador de causas, justificaciones, motivos, faltas o cualquier otra circunstancia que motiva la ruptura del vínculo laboral, situaciones que no son necesarias ni obligatorias de indicar en el escrito puesto que la resolución definitiva, en caso de que se conceda la autorización, no prejuzga sobre la justicia e injusticia del despido, eventualidad que deberá ser discutida en juicio ordinario.

3.1.2 BASE LEGAL

El fundamento de la autorización judicial para la terminación del contrato de trabajo se encuentra contemplada en el artículo 380 del Código de Trabajo, el que expresa: "Artículo

380. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, (refiriéndose al momento de presentación del pliego de peticiones), toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido”.

Este precepto legal claramente indica la vía que debe observarse para el caso de toda terminación de contrato, que será gestionada ante la autoridad en la que ha sido planteado el conflicto colectivo, siendo menester indicar que el trámite del incidente es el estipulado en la Ley del Organismo Judicial, operando el procedimiento contemplado en dicha ley.

3.1.3 CARACTERISTICAS

Una nota característica y común de la institución de los incidentes es que es un procedimiento contencioso sencillo, puesto que, por su propia tramitación, es breve y debe ser resuelto con celeridad.

Debido a que su naturaleza es jurídico-procesal y a pesar de que su planteamiento no es dentro del propio conflicto colectivo, de cierto modo tiende a facilitar el desarrollo del conflicto de las cuestiones anormales que se susciten, como lo es la terminación de uno o más contratos de trabajo.

Es especial, debido a que no se discute ni su contenido, se trata sobre un supuesto general, sino para un supuesto particularizado como lo es la terminación de un contrato de trabajo, una vez que esté emplazado el empleador por conflicto colectivo.

Ex un incidente no-suspensivo debido a que es un incidente principal y no interfiere ni interrumpe el trámite de otro asunto principal, asimismo, no produce ninguna consecuencia sobre la justicia o injusticia del despido ni sobre el propio conflicto colectivo.

Es a través de este incidente que el juez autoriza la terminación de un contrato de trabajo, evitando que dicha terminación pueda ser considerada por cualquiera de las partes que forma la relación laboral como una represalia que deviene de la otra.

Y, por último, como característica formal de procedimiento, el Código de Trabajo le señala la vía incidental para su tramitación y sustentación.

3.1.4 ELEMENTOS

Para indicar los elementos del incidente de terminación de contrato de trabajo se hace necesario deslindar los mismos en personales y formales.

Como elementos personales debe considerarse que, como en todo proceso, intervienen dos personas, demandante y demandado, pudiendo ser indistintamente cualquiera de ellos el trabajador o el empleador. En materia laboral, la parte demandado lo va a ser el empleador. Ahora bien, en lo referente al incidente de terminación de contrato de trabajo, la parte demandante (incidentista) va ser el empleador (como persona individual o jurídica), no excluyéndose la eventualidad que la parte laborante sea quien solicite la terminación de su contrato de trabajo.

Y como elementos formales del presente incidente, debe apreciarse que es independiente y principal, a pesar de que se genera cuando se desea terminar un contrato o relación de trabajo y existe el planteamiento de un conflicto colectivo, por lo que se requiere de la inmediatez que ha de guardar con el conflicto colectivo.

Asimismo, tiene un procedimiento y trámite autónomo y la resolución que se dicte, de igual modo, es independiente del propio conflicto colectivo requiriéndose, únicamente, que sea solicitado ante el juez que conoce de la divergencia de intereses.

3.1.5 TRAMITE DEL INCIDENTE DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO

El procedimiento de este incidente, que como se ha indicado en apartados anteriores es un incidente ordinario, tiene su tramitación regulada en la Ley del Organismo Judicial, artículos del 135 al 140, normas que son aplicables, por supletoriedad, a todos los procesos, incluyendo materia laboral.

Dentro de su trámite se dan las fases fundamentales de todos procesos razón por la cual se ha denominado como un proceso pequeño, observando las fases siguientes: iniciación, prueba y decisión.

Para la interposición o planteamiento, la ley no establece un plazo para su presentación entendiéndose que debe ser planteado como exista la necesidad que la autoridad judicial autorice la terminación de un contrato o relación de trabajo y el empleador esté emplazado por la existencia de un conflicto colectivo, habiéndose decretado, en la resolución que da trámite al conflicto, la prohibición legal para realizar cualquier tipo de terminación de relación de trabajo, facultando la intervención del respectivo juez de trabajo para que conceda la autorización.

La gestión puede ser efectuada ante el juzgado de trabajo y previsión social correspondiente, ya sea en forma escrita o verbal, pero en ambos casos deben observarse los requisitos contemplados en el artículo 332 del Código de Trabajo. Se procede a dar trámite si reúne los requisitos exigidos por la ley o, en caso contrario, se manda a que se subsanen los que no se hayan cumplido.

Seguidamente, procede a concederse audiencia por el plazo común de dos días al otro interesado, evacuada la audiencia y a pesar que el incidente no se refiere a cuestiones de hecho debido a que no es materia de discusión del incidente la justicia o injusticia de despido sino únicamente la declaración judicial que resuelve autorizar la terminación de contrato o relación del contrato o relación de trabajo, no se hace necesaria la apertura a prueba del incidente por dicha razón, salvo que el juez considere conveniente dicha apertura a prueba del incidente, debiéndose aportar los medios probatorios en las audiencias de diez días que fije el tribunal. La decisión por medio de la cual el juzgador resuelve el incidente es de tres días, mediante el pronunciamiento de un auto que, en forma razonada autoriza la terminación del contrato o relación de trabajo.

3.2 VICISITUDES EN EL TRAMITE DEL INCIDENTE DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO

En el entendido que bajo el término vicisitud se comprende todo suceso, accidente o anomalía que pueda presentarse en el curso de un proceso originando una crisis procesal. Dentro de este tipo de anomalías, el tratadista Guasp citado por Aguirre Godoy (1982, pág. 530), incluye los incidentes, los que, a su consideración, no significa más que cuestión anormal.²⁰(20)

Dentro del propio incidente de terminación de contrato pueden darse anomalías, cuyas repercusiones afecten su tramitación, así como también el propio incidente de terminación de contrato puede ser considerado una vicisitud dentro de un conflicto colectivo, de conformidad con lo contemplado por el artículo 383 del Código de Trabajo, que expresa: "Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se le impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297. Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase".

Texto legal que es claro al indicar que, durante el período de conciliación, no serán admitidos incidentes. El fin del artículo 383 es que un conflicto colectivo de carácter económico-social no debe durar más de quince días o contar del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones. De este modo, el trámite de la conciliación será breve, y no se verá interrumpido por excepciones o recursos que posterguen las recomendaciones del órgano de conciliación.

²⁰ Guasp, citado por Aguirre Godoy, Derecho Procesal Civil, Pag. 530.

3.3 EFECTOS PROPIOS DE LA RESOLUCIÓN QUE AUTORIZA LA TERMINACIÓN DE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como anteriormente se ha indicado, la resolución judicial que pone fin a un incidente es un auto, que de conformidad con el artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, a través de los autos se decide materia que no es de simple trámite, agregando que los autos deberán razonarse debidamente.

De este modo, la resolución judicial lleva una parte introductoria en la cual se identifica el juzgado de trabajo y previsión social que autoriza la terminación (juzgado de trabajo y previsión social, como propio juzgado y no constituido en tribunal de conciliación), lugar, fecha, la indicación del incidentista y del demandado; una parte considerativa, en la que se hace relación a la situación del emplazamiento del empleador y el trámite de las fases del incidente (audiencia y prueba). Luego se hace una subsunción entre el caso planteado, las argumentaciones de las partes y de la situación que provoca la existencia de un conflicto colectivo. Se entra someramente a examinar si se accede a lo pedido, sin entrar a considerar la existencia o no de las faltas que, en la mayoría de los casos, se le imputan al trabajador y sin prejuzgar de lo justo o injusto de la cesación laboral; seguidamente la cita de leyes y, por último, el por tanto (parte resolutive) en la que se declara con lugar el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo, promovido por el incidentista, en contra del trabajador demandado y, como consecuencia, sin entrar a juzgar de justicia o injusticia de la terminación de la relación laboral entre las partes, se autoriza al empleador para que dé por terminado el contrato de trabajo con el trabajador demandado, luego de estar firmada la resolución.

A pesar que la ley en ningún momento exige argumentos que tiendan a convalidar la terminación de la relación laboral, es frecuente que la parte patronal señale faltas al servicio o incumplimiento de deberes, cuando el juez de trabajo no examina las causas o faltas justificativas para la cesación del contrato, ya que la función jurisdiccional se ve limitada

simplemente a autorizar la terminación de la relación laboral, si la misma es una consecuencia del conflicto colectivo y constituye, por lo tanto, una represalia que tiende a debilitar el movimiento obrero, además, si se ha observado el procedimiento previo (incidente) por el empleador.

3.3.1 EFECTOS PROPIOS DE LA RESOLUCION

Como efectos propios de la resolución que autoriza la terminación del contrato están:

- a) Contiene la autorización judicial que aprueba la terminación del contrato y de la relación de trabajo;
- b) La terminación de la relación de trabajo sin imposición por parte del tribunal de ninguna multa o sanción por violación a las prevenciones
- c) Es susceptible de recurso de apelación dicha resolución dentro del plazo de tres días contados a partir de la correspondiente notificación;
- d) La autorización para la terminación de contrato de trabajo, como toda resolución judicial, surte sus efectos al estar firme;
- e) No hace alusión a la condena ni al pago de las prestaciones laborales que son irrenunciables al trabajador.

3.4 NECESIDAD DE LA INTERVENCION Y AUTORIZACION JUDICIAL

Al señalar el Código de Trabajo que debe plantearse un incidente para obtener la autorización judicial en la terminación de un contrato de trabajo, se indica la necesidad propia de la interposición del mismo, siendo este requisito "sine qua non" para ser observado. En vista que este imperativo deviene de las prevenciones formuladas por el juez ante quien se ha interpuesto un conflicto colectivo de carácter económico-social, se hace natural que sea necesaria la intervención de un órgano jurisdiccional (juzgado de trabajo y previsión social), que resuelva la situación sometida a su conocimiento.

Por el mismo efecto del emplazamiento consistente en no tomar represalia alguna en contra de la otra parte, siendo el despido de uno o más trabajadores considerada como represalia, y

con el fin de evitar las sanciones prescritas en el artículo 379 del Código de Trabajo, debe obviarse el solicitar la autorización

Como base en lo antes indicado, la mediación del juez de trabajo y previsión social se contrae a otorgar la autorización, no prejuzgando sobre la justicia o injusticia del mismo, a pesar de que la finalidad del incidente es la obtención de una autorización judicial, también frecuente que en el escrito de interposición se indiquen faltas de carácter administrativo argumentadas por el empleador quien, en la mayoría de los casos, es el que solicita la terminación. No se puede excluir la posibilidad del planteamiento por parte de un trabajador, atendiendo a su sola voluntad, de este modo, la divergencia es resuelta por el juez.

Asimismo, como la finalidad de la ley es que el juez que autoriza la terminación es quien conoce del conflicto colectivo, es menester que se observe que toda terminación que es autorizada, ya que todo despido o terminación de contrato de trabajo afecta la propia subsistencia del conflicto, pudiendo ser utilizada como una maniobra personal para hacer fracasar la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.4.1 INDEPENDENCIA DEL TRAMITE DE CONCILIACION

Ante el planteamiento de un conflicto colectivo, el juez de trabajo y previsión social conoce éste a prevención y tiene por planteado el conflicto por el solo efecto de que ninguna de las partes tome la menor represalia contra la otra, previniendo, asimismo, la necesidad de autorización previa para cualquier terminación de contratos individuales de trabajo.

Dentro del procedimiento de conciliación, son admisibles, únicamente, los incidentes de recursos y la invocación de excusas, recusaciones y excepciones dilatorias, hasta antes de ser constituido el tribunal de conciliación, en donde el juez de trabajo deja de actuar como tal y pasa a presidir el tribunal, de donde se infiere que el trámite incidental para autorizar una terminación de relación de trabajo es independiente de la conciliación, ya que el presidente del tribunal convoca a una junta a los representantes de las partes para que se

desarrolle el procedimiento conciliatorio, que abarca, desde oír a las delegaciones obreras y patronales, luego de deliberar y emitir sus recomendaciones.

El incidente de terminación de contrato de trabajo es independiente del propio conflicto colectivo a pesar que el juez de trabajo y previsión social es quien preside el órgano de conciliación, confiada al tribunal de conciliación, guardando relación únicamente con la existencia del propio conflicto y con los elementos personales juez, empleador y los laborantes que integran el grupo sindicalizado o coaligado.

Como antes se ha indicado, al ser un incidente independiente y a su vez principal, tiene una tramitación conforme a las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial, no interrumpiendo la fase de conciliación ni estando sujeto a la resolución del conflicto.

3.5 COERCITIVIDAD PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO

Dentro de las varias clasificaciones de terminación de los contratos de trabajo se encuentra el caso del despido con autorización judicial, siendo necesaria la obtención del consentimiento judicial.

Para dar por terminada una relación de trabajo, obligadamente debe contarse con la autorización judicial y, cuando existe emplazamiento por el planteamiento de un conflicto colectivo (caso previsto por el artículo 380 del Código de Trabajo), por medio de un incidente de terminación de trabajo o, por medio de un juicio ordinario sobre la rescisión de contrato en que se pruebe la justa causa de terminación de un contrato de trabajo de un miembro del sindicado de trabajadores que goza de inmovilidad (artículo 223 literal d.).

Existen, a su vez, ciertos casos en los cuales el juzgador, en cumplimiento de preceptos legales, no concede una autorización sino que faculta a las partes al ejercicio de un derecho subjetivo contenido en el código de trabajo: al empleador, de dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren al ser declarada una huelga ilegal, de hecho o ilegítima (artículo 244 Código de Trabajo), y a los trabajadores a dar por

terminados sus contratos de trabajo o solicitar su reinstalación o ser declarado un par ilegal o de hecho (artículo 251 del Código de Trabajo)

Al decir coercitividad para la terminación de contrato, es en el sentido que en los casos anteriores debe contarse con la autorización del juez de trabajo o, en su caso, con la anuencia o aprobación para terminar con la relación laboral ya que, si se da una terminación sin autorización judicial, el omiso se hace acreedor de una sanción.

La autorización judicial pone fin a la relación laboral existente entre las partes, a partir de la fecha en que quede firme el auto respectivo, debiendo, efectivamente, cesar el desempeño de las labores.

3.6 SANCIONES

Como sanción a una terminación de contrato de trabajo por parte del empleador emplazado sin contar con la debida autorización del juez de trabajo y previsión social, o si la misma la realiza antes de su obtención, no contando aún con la autorización del juzgado, la parte emplazada viola las prevenciones efectuadas al tenerse por planteado un conflicto colectivo, imponiéndole por tal infracción una multa, la cual oscila entre mil y cinco mil quetzales de conformidad con el artículo 379 del Código de Trabajo.

3.7 EFECTOS SECUNDARIOS

Anteriormente se ha indicado los efectos propios que produce la resolución que autoriza la terminación de un conflicto de trabajo, empero, del mismo modo produce efectos secundarios el pronunciamiento de dicha resolución como, por ejemplo, la declaratoria de la justicia o injusticia del despido, la situación de reclamo o pago de prestaciones laborales en caso sea despido directo o indirecto por renuncia del trabajador y la reinstalación.

El juicio laboral ordinario posterior en que se discute la justicia o injusticia de la terminación del contrato de trabajo, necesariamente tiene que cumplirse con el procedimiento a fin de que, al concluir el mismo, en sentencia una vez probada la existencia o inexistencia de una causa que faculte indistintamente al empleador o a

trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, entre otros pronunciamientos, se haga la correspondiente condena al pago de prestaciones laborales a que el trabajador tuviere derecho en cualquier caso y a las indemnizaciones en el supuesto de ser condenado el despido por injusto (no existir causal conforme el Código de Trabajo para poder darse por terminada una relación de trabajo) y cuya principal consecuencia es el resarcimiento (indemnización por antigüedad o despido) originada de la propia ruptura injustificada del contrato de Trabajo por parte del empleador.

Esta indemnización es por el tiempo de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del vínculo contractual sin motivo imputable al trabajador y para asegurarle a éste su existencia en tanto encuentre una nueva ocupación y se reintegre a la actividad laboral.

Para el caso que exista una causa imputable al trabajador y que en la sentencia se declare en ese sentido (despido justo o directo), el empleador que procedió a solicitar la autorización de la terminación del contrato de trabajo y con la configuración de la existencia de una causa justa para proceder a la terminación de la relación laboral, no incurre en responsabilidad alguna quedando relevado del pago de la indemnización.

CAPITULO 4

INCIDENTES DENTRO DEL PROCEDIMIENTO COLECTIVO LABORAL

Dentro del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, se suscitan una serie de eventos que el Código de Trabajo no ha regulado ni desarrollado de un modo amplio, motivo por el cual los juzgados de trabajo y previsión social constituidos en tribunales de conciliación, en muchos de estos casos no han logrado unificar opiniones ni

critérios en cuanto a denominarlos INCIDENTES o INCIDENCIAS, ya que, propiamente no lo son por no observar las disposiciones de la Ley del Organismo judicial (artículo 135 y siguientes), siendo lo más adecuado el denominarlos INCIDENCIAS, algo que sobreviene o acontece durante el curso de un proceso y tiene con el caso principal cierta conexión.

Dentro de estos “incidentes o a veces llamados Incidencias” se encuentran:

- a) Incidente de represalias
- b) Incidente de reinstalación e
- c) Incidente de declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro, acordados y mantenidos de hecho, los cuales son desarrollados a continuación.

4.1 INCIDENTE DE REPRESALIAS

4.1.1 PLANTEAMIENTO

Según el diccionario de Manuel Ossorio, se entiende por Represalia: “El vocablo suele emplearse en plural: Represalias, por comprender un conjunto de medidas o reacciones.. derecho o potestad que se arrogan los beligerantes para causarse recíprocamente igual o mayor daño que el recibido, especial violación de leyes, de alguna convención, o de una severa advertencia hecha para abstenerse de determinados métodos o acciones...”.²¹ (21)

Se entiende entonces como aquellas medidas que cada una de las partes toma en contra de la otra con el afán de provocar un daño, con el fin de obligarlo a que cumpla o desista de algo que pretende.

Del mismo modo, el término “represalia” es sinónimo de desquite, revancha, venganza. Esta figura, incorporada del Derecho Laboral, tiene su origen en el Derecho Internacional siendo a través de éste, que los estados se arrogan un derecho frente al enemigo de causarse recíprocamente igual o mayor daño que el que han recibido y, del mismo modo son denominadas las medidas o tratos que se adoptan.

²¹ Ossorio, Manuel, Diccionario de las Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pag. 664.

Encajando la significación del término denuncia de represalias, debe entenderse como denuncia de represalias al aviso o notificación que se presenta cuando alguna de las partes del conflicto colectivo incumple con las prevenciones formuladas por el juez de trabajo al tener por planteado el conflicto, es decir que cualquier ejecución de un acto hostil tomado por una de las partes representa una represalia en contra de la otra, conforme lo perpetuada por el artículo 379 del Código de Trabajo. Estas prevenciones son dictadas para ser acatadas por ambas partes tanto por la parte obrera como por el empleador, de lo cual indistintamente pueden ser sujetos activos o pasivos de la denuncia, según sea el caso.

4.1.2 BASE LEGAL

Como fundamento de la denuncia de represalias, se encuentra el contenido del artículo 379 del Código de Trabajo, que literalmente dice: "Artículo 379. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes puede tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de mil a cinco mil quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir".

Considero que nos encontramos ante una norma que no indica cuales acciones tanto de patronos como de trabajadores puede ser interpretada como represalia, de esa cuenta se deja en manos del juzgador la facultad para calificar dichas acciones.

Se desprende de dicho artículo que las prevenciones se dictan para que sean acatadas por ambas partes del conflicto, a fin de evitar enfrentamientos o la toma de medidas coercitivas y hostiles por cualquiera de las partes y de no perjudicarse la relación entre el capital y el trabajo, que ya se haya visto afectada por el planteamiento de un conflicto colectivo.

De conformidad con la ley laboral, desde el momento en que se representa el pliego de peticiones, se tiene por planteado el conflicto colectivo para el solo efecto que ninguna de las partes pueda tomar la más mínima represalia en contra de la otra.

En la mayoría de los conflictos laborales, especialmente en los de carácter económico social en los que se reclaman reivindicaciones de tipo económico y prestaciones de carácter social, ante el planteamiento y su resolución, suelen darse fricciones u hostilidades tendientes a desvirtuar el propósito mismo del conflicto colectivo con motivo de emplazamiento. En ámbito nacional en donde las organizaciones sindicales o la coaliciones de trabajadores no cuentan con la fuerza necesaria ni con la asesoría adecuada para la discusión de un pacto o pliego de condiciones en una situación de igualdad, e cuando con mayor frecuencia se dan una serie de maniobras y prácticas desleales por parte del empleador, no obviando las medidas que puedan ser tomadas por los trabajadores, que pueden variar el matiz de conflicto colectivo con su propia calificación.

Asimismo, el artículo 10 del Código de Trabajo expresa que: "Se prohíben tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgan la Constitución, el presente Código sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos". Disposición que amplía el texto del Convenio Internacional de Trabajo número 98, relativo a la aplicación de los Principios de Derecho de Organización y de Negociación Colectiva, del año 1949, que en su artículo 1. dice: "A artículo 1.1. Los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical respecto del empleo. 2. Dicha protección debe aplicarse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) subordinar el empleo de un trabajador a la condición que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo por todo otro medio a causa de su

afiliación sindical o en razón de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Las entrevistas realizadas, indican que para los jueces de trabajo y previsión social, se podrá calificar como represalia, cualquier acción del patrono hacia trabajadores o viceversa, cuando estas acciones afecten la negociación o movimiento que se está llevando a cabo; debe de utilizarse el procedimiento de los incidentes y dependiendo la repercusión o efecto de la misma, así será la sanción que se imponga.

Para los abogados en igual forma, consideran las represalias como cualquier acción que se tome o que se realice en detrimento del movimiento, o en su caso, cuando afecto los intereses del patrono.

4.1.3 CARACTERISTICAS

Dentro de las características de la incidencia de denuncia de represalias se pueden indicar principalmente:

- a) Es considerada como una medida cautelar o de seguridad, ya que desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones, se entiende planteado el conflicto para impedir que se adopto en medias hostiles por cualquiera de las partes en conflicto, que puede ser consideradas como represalias.
- b) A través de la toma y ejecución de medidas represivas se desvirtúa el conflicto en sí mismo.
- c) Necesariamente las medidas que se tomen deben provenir directamente del emplazamiento de un conflicto colectivo, es decir, que exista un conflicto y que las represalias se ejecuten en el trabajo.
- d) A través de esta incidencia se pone en conocimiento del juez el incumplimiento de una de las partes de las prevenciones contenidas en la primera resolución del conflicto colectivo.

e) La singularidad de una denuncia de represalias es que una vez verificada la medida adoptada, se efectúa la declaración de cese de la misma e imposición a la parte responsable de las sanciones previstas en la ley.

4.1.4 TRAMITE

La denuncia de represalias debe ser presentada ante el juzgado de trabajo y previsión social que está conociendo del conflicto colectivo, haciéndose la expresión de las medidas tomadas por la otra parte, que imposibilitan el normal desempeño de las labores o que coarten totalmente las mismas. El juzgado mandará oír a la parte contraria o denunciada por un plazo de veinticuatro horas, transcurrido el cual resolverá sin más trámite sobre procedencia o improcedencia de la denuncia, sin perjuicio para el caso que el juez lo estime necesario o conveniente la práctica de una diligencia que considere de importancia para la resolución de la denuncia.

No puede considerarse a la denuncia de represalias como un incidente, ya que no encuadra dentro de los incidentes ordinarios ni dentro de los especiales, debido a que no observa el trámite supletorio contemplado por la Ley del Organismo Judicial, así como tampoco tiene una tramitación específica en el Código de Trabajo. Entonces es el juzgador quien señala el procedimiento a seguir, siendo el trámite a establecerse lo menos engorroso posible ya que dependiendo de la clase de medidas (represalias) que se adopten, del mismo modo tienden a ser sus efectos.

Concretamente, el tribunal debe establecer en el menor tiempo posible la verificación de las represalias adoptadas, la parte responsable de las mismas y la declaración en cuanto al cese de las mismas y las responsabilidades derivadas de la ejecución de dichos actos.

4.1.5 MEDIDAS Y ACTOS QUE PUEDEN SER CONSIDERADOS COMO REPRESALIAS

En este apartado cabe señalar que no sólo los trabajadores plantean denuncias de represalias, sino también. Hay casos en que el empleador puede plantearlas debido a ciertas

acciones y omisiones que los trabajadores adoptan con el fin de afectar la normal marcha de las actividades productivas del empleador.

Las partes dentro de un conflicto colectivo actúan de diferente manera, así como del mismo modo tienen fines y propósitos distintos. En la actualidad, cada uno por su lado trata de ejercer mayor presión sobre la otra parte tomando medidas coactivas orientadas a aplacar a la contraparte.

Del mismo modo se da el caso del traslado de trabajadores de un centro de trabajo a otro, dentro de la misma empresa, a fin de mantener incomunicados a los trabajadores. Así mismo, se observa el cambio de jornadas de trabajo, cambio de puesto o cargo para el desempeño de sus funciones, una serie de maniobras tendientes a coartar la comunicación entre los directivos, representantes de los trabajadores y el resto de laborantes.

Del mismo modo, son consideradas represalias cuando el empleador restringe el ingreso de sus trabajadores a la empresa o hace cesar el suministro de materias primas o productos semifabricados indispensables para el desarrollo normal de las labores.

4.1.6 EFECTOS DE LA RESOLUCION

El auto que resuelve la denuncia de represalias tiene como efectos en caso de que se declare su procedencia, la indicación de la parte responsable de las mismas y que se incumplieron con las prevenciones del juzgado. El principal efecto es el del cese de los actos o medidas tomadas, restitución de las cosas al estado normal y la reparación del daño causado, así como la prevención a la parte denunciada de abstenerse en el futuro de adoptarlas nuevamente y la aplicación de las sanciones derivadas de la ejecución de dichos actos.

4.2 INCIDENTE DE REINSTALACION

4.2.1. DEFINICION

La reinstalación se encuentra íntimamente ligada al principio de estabilidad, como una garantía en la continuidad de la relación laboral y es a través de la incidencia de reinstalación que se contribuye el recurso con que cuenta la parte trabajadora cuando

considera que se le han variado sus condiciones de trabajo de manera considerable o l sido separada del mismo (trabajo) por supuestas faltas o incumplimiento de sus obligaciones y el empleador se ve obligado a reintegrarlo al puesto o cargo en que anteriormente se desempeñaba, debido a que puede llegar a tomarse como una especie de represalia el traslado de un trabajador de un puesto a otro, ya que le puede representar una disminución en sus condiciones de trabajo.

Por la reinstalación se restablece al trabajador en el desempeño de las labores que ordinariamente se encontraba desarrollando, además de todos los derechos adquiridos por el desempeño de las labores.

Para De la Cueva. (1978, pág. 817), la reinstalación. "La restauración del trabajador a los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo" o "es una obligación de hacer, pues la reinstalación en el trabajo no es una operación física un tomar al trabajador en los brazos y colocarlo en el lugar de trabajo, sino un acto jurídico. O sea la restauración del trabajador en sus derechos de los que no puede ser despojados, el trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo o disposición del patrono, pero si este no la utiliza o impide su prestación no puede alegar actos hechos para dejar de pagar el salario."²²(22)

A través de la reinstalación, se pone al trabajador nuevamente en posesión de un empleo, se restablecen los derechos que le corresponden como consecuencia de la relación de trabajo. Inicio este capítulo aclarando que la reinstalación, en el caso de los conflictos colectivos económico-sociales, en la mayoría de los Juzgados de Trabajo no se tramita como un incidente, así como se le conoce en la práctica, porque en realidad se trata de una acción de reinstalación, una cuestión de reinstalación, una incidencia de reinstalación, esto debido que en la misma norma se señala en forma taxativa, como se debe de proceder y en consecuencia no se debe utilizar ningún tipo de procedimiento.

²² De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 817.

4.2.2 OBJETIVOS

Los objetivos de la institución objeto de estudio en el presente capítulo pueden reducirse en concreto a los siguientes:

La institución de la reinstalación en el campo del Derecho del Trabajo busca proveer al trabajador de seguridad y estabilidad en el empleo, con la certeza que mientras cumpla con sus obligaciones tendrá su trabajo seguro.

1) Trata de evitar los perjuicios que la pérdida del empleo causa al asalariado por cuanto la indemnización no alcanza a cubrir poro mucho tiempo las necesidades mínimas de éste.²³

(23)

4.2.3 FINES DE LA REINSTALACION

En concordancia con los objetivos que la sustentan el fin primordial de la reinstalación es lograr la estabilidad en el trabajo y además garantizar a los trabajadores su seguridad.

Así también se le considera un fin principal el de proteger a los trabajadores contra las violaciones legales que llevan a cabo los patronos ante el incumplimiento de las normas jurídicas plasmadas, ya que siendo una norma imperativa, la reinstalación al tener el poder coactivo ante el patrono, si éste viola la norma jurídica debe reparar la infracción mediante el poder coactivo del Estado por medio de los Tribunales de Trabajo.²⁴(24)

4.2.4 VICISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL, JURIDICO U OTRA CAUSA.

4.2.4.1 LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO Y LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

²³ López Yuman, Rosa María. Vicisitudes en el Tramite de Reinstalación de Trabajadores Despedidos en Virtud del Planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social. Tesis de Graduación, 1998,

²⁴ López Yuman, rosa María. Ob. Cit. Pag. 60.

Al analizar si la reinstalación de los trabajadores dentro del procedimiento para resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, jurídico u otra causa establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, contraviene de alguna forma garantía del debido proceso plasmada en el artículo 12 constitucional.

En primer lugar es pertinente señalar que el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene dos supuestos:

1) Se refiere a que desde el momento que se entrega el pliego de peticiones al juez respectivo, toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizada por el mismo, quien debe tramitar el asunto en forma de incidente. Tal supuesto no tiene contravención alguna con el principio del debido proceso, pues en virtud de que el asunto deba sustanciarse en forma de incidente, da a ambas partes la oportunidad de presentar sus argumentos y medios de prueba previo a que el juez resuelva, quedando cumplidos así los supuestos que conforman el debido proceso; ambas partes son citadas, oídas y al final una es vencida mediante la resolución que resuelve el incidente.

2) Tiene lugar cuando se produce una terminación de trabajo sin haber seguido el procedimiento de los incidentes, en ese sentido el juzgador tiene el deber de reinstalar inmediatamente al trabajador y sancionar al empleador como una multa que oscila entre mil y cinco mil quetzales y en caso de desobediencia a acatar su disposición debe también el juez ordenar la detención del empleador, para que cumpla con un arresto de quince treinta días.

Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

Esa facultad que se le ha atribuido al juez de ordenar la reinstalación de un trabajador en forma inmediata es desde el punto de vista de la celeridad muy buena e inclusive puede llegar a pensarse que efectivamente es lo más correcto en consecuencia de que el empleador

no cumplió con el procedimiento de despido que le establece la ley, sin embargo si se analiza que no se le está corriendo audiencia al mismo (pese a que él haya violado el procedimiento de terminación de contrato de trabajo) se estará contraviniendo la garantía constitucional del debido proceso que asegura la igualdad de condiciones y de oportunidades a las partes dentro del procedimiento, en este caso el de reinstalación.

Es de advertir que el hecho de que se enfatice en que antes de que el juez dicte resolución de reinstalación sea pertinente escuchar a la parte empleadora no es porque se tenga alguna inclinación a favor del mismo, sino más bien deviene de la preocupación de que se siga un procedimiento lo más ajustado posible a la ley, que no de lugar al uso de medidas retardatorias posteriores por el empleador aduciendo que no se le han respetado sus derechos. Cabe acotar aquí, que nos preguntemos, cómo es posible que los empleadores puedan alegar en determinado momento que no se han respetado sus derechos, cuando son ellos los que no han respetado antes el debido proceso, o sea la autorización judicial para despedir a un trabajador.

Sin embargo a mi juicio muy particular, estimo que el procedimiento para la reinstalación del trabajador, dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, es esencial, que se le dé nuevamente la oportunidad a ambas partes de manifestar el por qué la terminación del contrato de trabajo sea ha dado y por qué su fenecimiento no tuvo lugar mediante un incidente de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior debe verse desde la perspectiva de que la tutelaridad de las leyes de trabajo no las exime de sujetarse al marco constitucional, por ende las partes deben gozar de iguales oportunidades para ser escuchadas en el procedimiento específico de la reinstalación, de ahí que los tratadistas García Laguardia y Vasquez Martínez establecen que: "Toda persona tiene el derecho y condiciones de plena igualdad, de acudir a los tribunales en defensa de sus derechos."²⁵ (25)

²⁵ López Yuman, Rosa María. Ob. Cit. Pag. 70 y 73.

...Pero, además de dichas condiciones de plena igualdad (...) se requiere también que la persona sea oída públicamente, dentro de un plazo razonable y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por ley, sea para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil, laboral, fiscal, o de cualquier otra índole, sea en la substancia de cualquier acusación penal formulada contra ella”.²⁶(26)

En conclusión lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo facultando al juez de trabajo para ordenar la reinstalación de un trabajador inaudita parte contraviene la garantía de igualdad de condiciones y de oportunidades dentro del proceso puesto que como señalan los distinguidos autores nacionales ya mencionados, mientras no sea resguardada la defensa y los derechos de quien es imputado, no puede haber juicio constitucionalmente válido.

4.2.5 TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO PREVIO A LA REFORMA DEL DECRETO 64-92

En virtud de que el artículo 380 del Código de Trabajo preceptuaba literalmente “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido”.

Se daba por entendido que el trámite de la reinstalación debía tener lugar siguiendo los plazos fijados para los incidentes, regulados en los artículos 138, 139 y 140 de la Ley del Organismo Judicial; en virtud de lo cual se le daba audiencia a los interesados por el plazo común de dos días, lo cual quiere decir que el empleador si tenía la oportunidad de pronunciarse dentro de dicho procedimiento, pero tenía como consecuencia negativa que

²⁶ García Laguardia, Jorge Mario y Eduardo Vasquez Martínez. Constitucional y Orden Democrático. Pág. 127,128.

trámite se tornaba retardado, afectando los intereses de los trabajadores quienes tenían que esperar mucho tiempo par lograr su reinstalación.

4.2.6 TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE ACUERDO AL ARTICULO 380 DEL CODIGO DE TRABAJO EN VIGENCIA

Retomando las entrevistas realizadas a los Jueces de Trabajo, en este caso difieren en sus criterios respecto a otorgar la reinstalación e incluso difieren en el procedimiento para otorgarla.

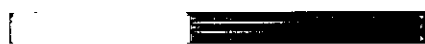
Algunos sostienen que sin más tramite, una vez solicitada y probado que el trabajador realmente sostuvo relación laboral con la Institución demandada, procede a ordenar la reinstalación.

Otros son del criterio que al ordenar la reinstalación, sin antes haber oído al patrono, violan su legitimo derecho de defensa garantizado por la Constitución; por lo que conceden audiencia al patrono previo a pronunciarse sobre la reinstalación.

El segundo párrafo del artículo 380 que le fuera adicionado por el artículo 30 del Decreto 54-92 es el que faculta al juez de trabajo para ordenar la reinstalación inmediata de un trabajador que haya sido despedido sin haberse seguido por el empleador el procedimiento de terminación de contrato de trabajo que la misma norma establece.

Ahora nos interesa analizar la función de esta norma al estar emplazada una Institución. En el caso que un patrono despida a cualquier trabajador sin solicitar la autorización al juez competente, lo correcto sería que el patrono se haga acreedor a la sanción señalada en el artículo 379 del Código de Trabajo y reinstalar inmediatamente al trabajador destituido.

Contraviene lo resuelto por juez de trabajo en cuanto que éste ha emitido una prohibición expresa al empleador de no despedir trabajadores sin su respectiva autorización; esta circunstancia puede tener lugar por diversas causas, entre otras por el deseo del empleador de demostrar que en su empresa es el quien manda por la negatividad de querer contradecir



lo mandado por el juez, en virtud de que las resoluciones judiciales en materia de trabajo carecen del poder coercitivo del que debieran estar revestidas, provocando que impere el poder económico sobre el derecho a la justicia. No obstante la inobservancia en la que incurre el empleador de no seguir el procedimiento para dar por terminados los contratos de trabajo, en perjuicio de los trabajadores, no es justificativo para vedarle la oportunidad a ser oído durante el trámite de reinstalación, no porque se lo merezca ya que él mismo ha violado el procedimiento, y por lo tanto vedado el derecho del trabajador a manifestar sobre la improcedencia, y no-justificación de un despido del que está siendo objeto; si porque se trata de una garantía constitucional que le asiste, y tomando en consideración que este trámite así preceptuado aparentemente mucho más sencillo, ha traído como consecuencia para los trabajadores algunas vicisitudes, entre las cuales sobresalen:

1) Que al resolverse la inmediata reinstalación del trabajador sin correrle audiencia a la parte empleadora, éstos últimos una vez notificados de tal resolución han optado por acudir al Amparo así como a la acción de inconstitucionalidad en caso concreto por considerar que se les ha violado su derecho de defensa, prolongándose así por mucho más tiempo que necesario la vida jurídica de un caso concreto.

Esta situación se ilustra claramente al acudir a los archivos de la Corte Constitucional en donde se encuentra entre otros, los expedientes identificados con los números: 220, 431 y 545, los tres del año de 1994. El primero de ellos relativo a Apelación del auto dictado en Incidente de Inconstitucionalidad en caso concreto, por la empresa AVIATECA, S.A., a través de su representante, impugnando los párrafos segundo y tercero del artículo 380 del Código de Trabajo; el segundo también Apelación de auto dictado en Incidente de Inconstitucionalidad en caso concreto, solicitada por el Registro General de la Propiedad a través de su representante legal y el tercero, concerniente a Apelación de Sentencia en Amparo solicitada por el señor Martín Xocol Och.

En todos los caso citados la parte empleadora en la exposición de hechos de sus memoriales argumentan que, en un inicio los incidentes de inconstitucionalidad de ley en caso concreto fueron promovidos en virtud de que el Juez de Trabajo y Previsión Social dentro los incidentes promovidos en Juicio Colectivo de Carácter Económico-social, ordenara la reinstalación laboral de ciertos trabajadores, resoluciones basadas en la aplicación del artículo 380 del Código de Trabajo, agregando que les ha sido conculcado su derecho de defensa por cuanto no se observó la garantía de audiencia debida que debe privar en todo proceso judicial, que no hubo oportunidad de contradecir los hechos aducidos por la parte actora presentado las pruebas pertinentes al efecto mediante la fiscalización de los propuestos por aquella, habiendo sido condenados sin la observancia del debido proceso y que en tal sentido consideran al artículo impugnado contradictorio al artículo 12 de la Constitución Política de la República.

La Corte de Constitucionalidad al hacer los análisis correspondientes resolvió uniforme en los casos citados en síntesis que, el artículo 380 del Código de Trabajo no contraría ninguna disposición constitucional, debido a que forma parte de un procedimiento que se encuentra debidamente regulado, en el que sin bien es cierto no se contempla la posibilidad de dar audiencia a los patronos esto se debe a que cuando se le notifica el emplazamiento se les hace saber las prevenciones, las cuales no pueden dejar de observar y que por ende no tiene sentido darles audiencia para que se pronuncien acerca del despido toda vez que la existencia de la autorización judicial es un requisito que no pueden soslayar y, con esa base, en tanto aquella no exista, el despido es ilegal y hace procedente la reinstalación; que además en ella no hay hechos que probar, por lo que el tribunal simplemente debe limitarse a establecer la vigencia de las prevenciones lo cual no está sujeto a prueba porque está al alcance del tribunal el expediente colectivo pues es precisamente dentro del mismo que se plantea la reinstalación.

Lo anterior prueba que independientemente a que la Corte de Constitucionalidad haya declarado las acciones de las partes empleadoras sin lugar, criterio que respeto pero que comparto del todo, que el trámite de la reinstalación se prolonga a la duración de más de un año debido a que en los casos que se comentan se estableció que las diligencias de reinstalación se iniciaron en los primeros meses del año 1993 y concluyeron hasta finales del año 1994; lo cual deviene en perjuicio del trabajador, sobre todo en su economía toda vez que no está devengando un salario y además tiene que pagar los honorarios del Abogado que le asesora.

Actualmente en diferentes Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica se encuentran en trámite diversidad de expediente de incidentes, entre de ellos reinstalaciones inmediatas, de donde se deduce que muchas de ellas enfrentaran las vicisitudes que se han comentado.

2) Que al resolverse la reinstalación del trabajador por el juez respectivo, el primero de los nominados procede a plantear recurso de nulidad en contra de dicha resolución, por considerar que hubo infracción al procedimiento y a la ley, puesto que se le corre audiencia por el plazo de dos días a la parte empleadora para que se pronuncie al respecto, en consecuencia de que la reinstalación se tramita como incidente y no en forma inmediata como es debido, de acuerdo a la norma vigente. El Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica es del criterio de efectuar dicho trámite.

Como se determina, es obvio que también al impugnar la resolución de reinstalación o nulidad, por el trabajador, se produce la prolongación del trámite jurídico de dichas diligencias. Concretamente entonces en la práctica es muchos más perjudicial para el trabajador, que el patrono acuda a otros procedimientos más largos aún de los incidentes con el único objeto de dilatar la reinstalación.

4.2.7 EFECTOS DE LA RESOLUCION

Como principal efecto de la resolución que ordena la reinstalación y una manifestación de la naturaleza jurídica del principio de reinstalación se da el hecho de una medida de seguridad para el trabajador que le garantiza su estabilidad, por lo que el auto ordena la inmediata reinstalación del trabajador, a las labores que desempeñaba a la fecha del despido con las mismas condiciones y salarios devengados o bien que sea reintegrado nuevamente al anterior puesto en que desempeñaba a la fecha del despido con las mismas condiciones y salarios devengados o bien que sea reintegrado nuevamente al anterior puesto en que se desempeñaba antes de ser trasladado a otro puesto. Para que tenga efectividad se fije un plazo al empleador para que de cumplimiento a la orden judicial.

Del mismo modo se condena al patrono al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido, hasta la de su efectiva reinstalación.

4.3. INCIDENTE DE DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE UN MOVIMIENTO DE HUELGA O PARO ACORDADOS Y MANTENIDOS DE HECHO

a) HUELGA LEGAL, HUELGA ILEGAL Y HUELGA DE HECHO

Antes de tratar el presente tema, es conveniente hacer unas consideraciones en cuanto a los movimientos de huelga como de paro, fenómenos que tiene una estrecha relación dentro de los conflictos colectivo de carácter económico-social, radicando la diferencia en que la huelga es un derecho de los trabajadores mientras que el paro lo es de la parte empleadora.

El transcurso normal de un movimiento o negociación colectiva, conlleva, como se analizó en capítulos anteriores un procedimiento tardado y poco efectivo hasta llegar, luego de concluida la fase de la conciliación, en un conflicto colectivo a solicitar que se declare la legalidad de la huelga, para poder llevar a cabo dicha acción, ésta declaratoria es parte de la cuerda principal y si no se solicita dicha declaración al tribunal y se realiza, estaremos en presencia de una huelga ilegal, o bien ante una huelga de hecho.

Para que se declare una huelga ilegal o de hecho, es necesario que la parte afectada plantee el incidente respectivo.

Previo a analizar este tipo de incidente, estudiaremos que es huelga y algunas de sus modalidades.

HUELGA:

Etimológicamente la palabra huelga procede de huelgo, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar; y a su vez huelgo proviene de hoigar, con raíz latina en follicare, que quiere decir respirar, tomar aliento o descansar, tras un esfuerzo o fatiga especialmente después de un trabajo manual.²⁷ (27)

Existe un sin número de definiciones doctrinarias de la huelga pero cita la del Doctor Mario de la Cueva, por ser la que a mi criterio se ajusta más a nuestro medio: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y patronos".²⁸(28)

La huelga ha sido conceptualizada, para Cabanellas (pag. 327) como: "La cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos".

Además, para Durand, citado en la Nueva Enciclopedia Jurídica Seix (pag. 739), "Huelga es toda interrupción del trabajo de carácter temporal, motivada por las reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentren un apoyo en un grupo suficientemente representativo de la opinión obrera".²⁹(29) Para Krotoschius (1948, pag. 177) la considera como: "Abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado". De cuyas definiciones se desprende los distintos requisitos o elementos que la integran: La cesación del trabajo, suspensión temporal y no terminación de las relaciones laborales, la voluntariedad del abandono de las labores, el cese colectivo del trabajo en forma pacífica, la finalidad, como elemento

²⁷ Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Pag. 160.

²⁸ De la Cueva, Mario. Citado por Beatriz De León Reyes. Los Conflictos de trabajo. Tesis. 1986.

²⁹ Durand, citado en la Nueva Enciclopedia Jurídica, Pag. 739.

definidor esencial de la huelga que radica en la lucha con el empleador con el propósito de obtener a la legislación guatemalteca, la defensa o mejoramiento de los intereses económicos propios de los trabajadores y comunes a dicho grupo.³⁰(30)

Del mismo modo se han descartado como materia de un conflicto colectivo económico-social y, en consecuencia no puede llegarse a una huelga, los movimientos que persiguen el cumplimiento de las leyes, arreglos, sentencias, contratos, pactos colectivos de trabajo, a pesar que el artículo 242 del Código de Trabajo los acepta como motivos para que una huelga pueda ser declarada justa, calificándolos de naturaleza jurídica, conflictos colectivos de carácter jurídico, y que en la práctica son materia de un juicio ordinario o bien de un punitivo por incumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social.

La huelga, cuando es admitida por la ley, puede ser declarada legal o ilegal, según si la cesación del trabajo sea o no realizado cumpliendo con las disposiciones establecidas por cada legislación para tal declaración. Para establecerse si la huelga es legal o no, es necesario determinar si se han observado los requisitos en cuanto a la forma y condiciones previstas en la ley.

Debe distinguirse la huelga y el propio conflicto de trabajo, ya que la huelga no es un conflicto de trabajo, sino una manifestación que aparece como consecuencia de un conflicto de trabajo. Una manifestación aparece como consecuencia de un conflicto de intereses y tiende a influir sobre el mismo. El conflicto antecede a la huelga, aunque, en muchos casos, no es necesario el estallido de la huelga para la solución de un conflicto.

Patronal de cesar las actividades laborales es con el fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o reivindicaciones de los trabajadores.

El derecho de huelga para los trabajadores y el paro para los empleadores esta reconocido en el texto constitucional en el artículo 184 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los que deben ser ejercidos de conformidad con la ley y después de agotados

³⁰ Krotoschin E., Curso de Legislación de Trabajo. 1948, Pag. 177.

los procedimientos de conciliación y únicamente por razones de orden económico-social. Asimismo, el artículo 116 de la Constitución Política reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Conforme el Código de Trabajo, "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal de trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo..."

A su vez, el artículo 241 del mismo cuerpo legal estipula: "Para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación;
- c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción, y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social.

Es ilegal la huelga que no observe los requisitos antes sancionados, que tiene carácter de formales para la declaratoria de legalidad de la huelga.

El último párrafo del artículo 239 del Código de Trabajo, Decreto Numero 1441 del Congreso de la República, expresa: "...Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece al artículo 238", pero tal artículo ya aparece derogado cuando fue decretado dicho Código. En sí, esta imprecisión no tiene mayor relevancia puesto que tal equivocación se ve suplida por la remisión que debe hacerse al artículo 241 del Código de Trabajo que contempla los requisitos para declarar legal una huelga.

Al respecto jueces y abogados coinciden en que no es necesario ese precepto legal, ya que se puede interpretar que si no se cumple con los requisitos de la huelga legal que señala el artículo 241 del Código de Trabajo, automáticamente será ilegal, sin más que comentar.

Se asume también que si se lleva a cabo una huelga sin antes haberse pronunciado el tribunal sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, o bien cuando se realiza una huelga sin existir ningún procedimiento colectivo en trámite es una huelga de hecho y se deben de tomar medidas para la protección social como lo indica el artículo 255 segundo párrafo del Código de Trabajo:

“En caso de huelga o paro ilegales realizados, o en caso de huelga o paro consumados de hecho, dichos tribunales deben ordenar a la Policía Nacional que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; si se trata de servicios públicos, en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo, puede con el mismo fin, asumir el control temporal.”

Luego de realizada la acción sin contar con la autorización correspondiente, llegamos al punto de planteamiento del Incidente de declaratorio de ilegalidad de la huelga; es entendido que este incidente solo se podrá interponer o solicitarse cuando de los actos de los trabajadores se evidencie tal hecho y se deberá de proceder de conformidad con el artículo 394, 4to. Párrafo del Código de Trabajo: “Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.”

Si se cumpliera con lo regulado en esta norma, con esa celeridad, existirían todas las ventajas y garantías de sancionar a los trabajadores con la pena máxima laboral, que a mi criterio es la de dar por terminada la relación laboral por parte del patrono sin incurrir en responsabilidad alguna, como lo estipula el artículo 244 del mismo cuerpo legal.

“Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgarén.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes...”

En este caso estamos en presencia de una de las consecuencias de la no observancia del debido proceso, si los trabajadores realizan una huelga sin la declaración respectiva y se le prueba tal hecho su sanción a criterio del patrono, será la de quedarse sin empleo.

Este mismo artículo al analizarlo detenidamente, nos tiende a confundir un poco, porque enuncia dos presupuestos distintos: PRIMERO: Dice cuando la huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren; considero que se refiere al caso en el que se acudió al tribunal correspondiente a solicitar la declaratoria de la legalidad de la huelga, pero lamentablemente no se pudo cumplir con alguno de los requisitos que señalan las normas para dicha declaración, en consecuencia el tribunal se pronuncia en sentido desfavorable declarándola de hecho.

El segundo supuesto lo encontramos en el párrafo que enuncia: “Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima”; considero en este supuesto que se refiere a la acción misma, que sin haber hecho solicitud alguna, sin mediar declaración de ninguna naturaleza por parte del tribunal, los trabajadores llevan a cabo una huelga, será en este caso una huelga de hecho o ilegítima.

Traigo a colación estos dos supuestos, porque en la práctica se maneja como sinónimo la huelga de hecho y la huelga ilegal, pero el punto esencial de esto es que las normas que regulan la huelga a mi criterio, no fueron creadas atendiendo a los principios generales de derecho del trabajo, debido a que no existe realismo y objetividad, porque para poder llegar a la declaratoria de una huelga legal los trabajadores deben agotar un trámite verdaderamente tortuoso que no se ajusta a la realidad y además para declarar si es ilegal la huelga, únicamente se atiende a si lleno o no los requisitos que señala la ley, debiendo de observarse otras circunstancias para ello.

A pesar de todo esto, se reforma la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en la cual difícilmente se puede determinar cuales son o dejan de ser servicios esenciales para el Estado, vedándose casi por completo el derecho de huelga de los trabajadores del sector público y mandándolos a ventilar su conflicto por medio del arbitraje, que es otro procedimiento largo y tortuoso.

b) PARO LEGAL, PARO ILEGAL Y PARO DE HECHO

Se ha dicho que en contraposición al derecho de huelga que asiste a los trabajadores de abstenerse de trabajar para ejercer fuerza sobre el patrono, así asiste a los patronos el derecho de cerrar sus empresas como medio de presión hacia los trabajadores, y a esta figura se le llama paro patronal o lock out.

Etimológicamente la palabra lock-out, de origen ingles significa cerrar para afuera, cerrar la puerta, no dejar entrar, encuadrando así la idea de impedir el ingreso; en el caso concreto, a los trabajadores de una empresa.

Definición: Es la decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa". ³¹(31)

El lock-out es una suspensión de la actividad de la empresa por parte de uno o más empresarios, en defensa de un interés colectivo, contra los intereses colectivos de los trabajadores. ³²(32)

El paro patronal se manifiesta por la suspensión temporal de la actividad parcial o total de la empresa, dispuesta por él o los empresarios para secundar la defensa de sus intereses, frente a los trabajadores.

El Código de Trabajo en su artículo 245 lo define como: " Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses

³¹ Manuel Alonzo García, citado por Beatriz De León Reyes. Los Conflictos del Trabajo. Tesis. Pag. 53.

económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Los requisitos que se deben de llenar para que sea declarado un paro legal se encuentran contenidos en el artículo 246 del mismo cuerpo legal:

“El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este periodo. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación”.

Al igual que en el caso de huelga hablamos de solicitar una declaración dentro de la cuerda principal del conflicto colectivo de carácter económico social planteado, llenando todo el procedimiento que la ley señala para la declaratoria de huelga.

Difiere el paro de la huelga en su procedimiento en cuanto, que al ser declarado legal el paro, el patrono tiene que llevarlo a cabo dentro de tres días de finalizado el mes que se dio aviso a los trabajadores; mientras que los trabajadores cuentan con veinte días para llevar a cabo la huelga, o estallaría como se le conoce en la práctica. (ARTO. 395 C.T.)

Se denota en todo caso, que en la actualidad no hay observancia de plazos y preceptos legales, siendo la consecuencia de esto mismo los problemas que surgen en el planteamiento y trámite de los incidentes.

Si a pesar de lo que regula la Ley, no se cumple con solicitar la declaratoria del paro legal y se realiza el mismo, los trabajadores afectados deberán acudir al tribunal a interponer el incidente de ilegalidad del PARO PATRONAL, como se le conoce.

El verdadero problema se presenta, cuando se ha realizado una huelga o un paro sin declaración favorable previa, es que por lo tardado del procedimiento para tal declaración, se termina los movimientos de hecho de los trabajadores y de los patronos, pero el incidente

³² Santoro-Passarelli, citado por Beatriz De León Reyes. Ob. Cit. Pag. 53.

ha sido planteado y en consecuencia a menos que se desista del mismo, el juez deberá de emitir la resolución correspondiente, ahora bien con fundamento en que se puede emitir dicha resolución si la condición de la huelga o paro ilegal o de hecho ya no existen.

¿cómo podrá realizar el juez, con las pruebas que presente las partes, pero según mi criterio la prueba reina en estos casos es el reconocimiento judicial, que lamentablemente no llega a realizarse; y como incremento a la problemática, surgen las argucias legales de las partes, que plantean frente a un incidente de ilegalidad de huelga o uno de ilegalidad de paro; ¿cómo podrá resolver el juez de trabajo, estos casos?

En atención a este cuestionamiento, se coloca al juez en una situación difícil, debido que ambos planteamientos existen y él con lo que consta en autos deberá de determinar si el paro justifica la huelga o bien si la huelga justifica el paro; y en el pero de los casos se podrá pronunciar en el sentido que existieron ambos movimientos ilegales?

Como respuesta a esta interrogante, soy del criterio que aquí debe de regir en forma plena el artículo 15 y 17 del Código de Trabajo, para poder darle solución a dichos incidentes.

En el caso de los incidentes de ilegalidad de paro o de la huelga, ya analizados; y siempre dentro de la cuerda principal del conflicto, en el caso de haberse solicitado la declaratoria de ilegalidad y la acción de haberse solicitado la declaratoria de legalidad y la acción de que se realice se realice de conformidad con la ley, debe solicitarse al juez que se pronuncie sobre la JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA O PARO, atendiéndose a lo que regulan los artículos 396, 242 y 252 del Código de Trabajo.

Artículo 396.- Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

[



Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo y 252, párrafo último. La resolución deberá de contener:

- a) Razones que la fundamenten;
- b) Término dentro del cual deben de reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;
- c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga;
- d) Obligación del patrono de pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo;

Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente, en cada periodo de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal acudir a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente código otorga a los trabajadores;

- e) Las demás declaraciones que el juez estime pertinentes.

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le

concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que haya incurrido.”

“Artículo 242.- **Es justa la huelga**, cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último y otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder.

Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los tribunales de trabajo y previsión social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días que estos hayan holgado.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deben laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.”

“Artículo 252. - **Paro Justo** es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e **Injusto** cuando son imputables al patrono.

Si los tribunales de trabajo y previsión social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.”

4.3.1 PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA O PARO

Fracasada la fase de conciliación por no haberse llegado a ningún arreglo, además de no ser procedente el arbitraje obligatorio y no existir un acuerdo en cuanto al arbitraje potestativo, el tribunal de conciliación da por concluida su intervención, y el juez de trabajo y previsión social que presidía el órgano de conciliación continúa substanciado el expediente.



Dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de las delegaciones de las partes puede solicitar al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. Para que el juez se manifieste en ese sentido, previamente debe verificar si los trabajadores se ajustan a las finalidades de la huelga y demás requisitos contemplados por los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, que son el propósito de mejorar y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores, la actuación pacífica, el agotamiento del procedimiento de conciliación y constituir, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa o centro de producción.

Una vez efectuado el recuento, el juzgador en auto razonado declara la legalidad o ilegalidad de la huelga. El auto es consultado a la sala de trabajo jurisdiccional, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción del expediente. En caso de ser confirmada la legalidad, gozan los trabajadores de un plazo de veinte días para estallar la huelga, a partir de la fecha de la notificación de la confirmación de la declaratoria de legalidad, sin tener que cumplir con otra formalidad ni requisito alguno.

Para López Larrave (1980, pág. 44) "La declaración de legalidad sólo analiza aspectos formales, no entra al fondo del conflicto y tiene carácter transitorio porque la calificación puede ser cambiada por causas posteriores (artículos 394 del Código de Trabajo)"³³(33)

Una vez estallada la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar al juez que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, el que deberá hacerlo dentro de los quince días posteriores a la solicitud, dictando, para el efecto, la resolución correspondiente que es un autor que califica la justicia o injusticia de la huelga, pero esta resolución constituye una sentencia colectiva, ya que resuelve el fondo del conflicto colectivo.

³³ López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en Centro América. Pag. 44.

4.3.2 PROCEDIMIENTO DE DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE UN MOVIMIENTO DE HUELGA O DE PARO

Una huelga o un paro pueden ser declarados ilegales en dos situaciones:

- a) Cuando no se ajustan a las disposiciones legales que regulan a estos derechos respectivamente y;
- b) Pero además en los casos en que sean acordados y mantenidos de hecho, que es lo más común en nuestro medio, ya que únicamente puede realizarse una huelga o paro, cuando se cuenta con la declaratoria judicial sobre su legalidad.

Interesa en este apartado la declaratoria de ilegalidad de ambos movimientos en el supuesto de que sean realizados (Acordados y mantenidos) de hecho, de conformidad con el artículo 394 del Código de Trabajo, se tramitará en forma de incidente, a petición de parte, pero con la modificación que el periodo de prueba será únicamente de cinco días.

La omisión de la declaratoria de legalidad para la ejecución de una huelga o de un paro y su realización da lugar a que se declare primeramente su ilegalidad.

Técnicamente, no puede hablarse de huelga de hecho ni de paro de hecho, ya que por huelga y paro se entiende un derecho de los trabajadores o del empleador respectivamente, reconocidos por la ley y que son derechos absolutos, sino relativos como una facultad de poder ser ejercitados, siempre y cuando se cumplan con determinadas exigencias y trámites reputándose, en todo caso como "huelga de hecho o ilegítima" a la cesación del trabajo, colectiva y concertada por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de su empleador o ejercer presión sobre el mismo y, por "paro de hecho" a la suspensión y cierre de la empresa o centro de producción realizada por el empleador con el fin de defender sus intereses económicos frente a sus trabajadores. En ambas situaciones, sin contar con la anuencia de autoridad judicial y en manifiesto incumplimiento de los requisitos contemplados en la legislación para su ejercicio. Se considera, asimismo, paro ilegal, todo acto malicioso del empleador que imposibilite a los trabajadores el normal

desempeño de sus labores. Del mismo modo, el Código de Trabajo vigente establece que es legal cualquier movimiento de huelga que se dé entre los trabajadores que desempeñan un servicio público y los prohíbe expresamente.

La solicitud de declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga o paro debe plantearse por escrito ante un juez de trabajo y previsión social. No existe un plazo de interposición de la solicitud, ni ante un juzgador, puesto que puede darse el caso de realización de movimientos de suspensión de actividades acordadas y mantenidas de hecho ya sea por los trabajadores o por el empleador, con carácter temporal, antes de haber promovido un conflicto colectivo ante tribunal competente o habiéndolo promovido si se ejecuta la suspensión antes de haber agotado los procedimientos de conciliación o de la declaración de la legalidad. En este último caso, es evidente que la competencia para conocer del incidente la tiene el juez que la conoce del conflicto, ya que ejerce fuera de atracción sobre todo lo relacionado a la controversia obrero-patronal. En estos casos, no ha habido pronunciamiento alguno de juez por inobservancia de los requisitos de ley para poderlos realizar.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social sostienen el criterio, que por guardar relación el incidente de declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga o paro de hecho con los conflictos colectivos de carácter económico-social, no son admisibles recusaciones, aun a pesar que fuere solicitado antes del planteamiento del propio conflicto como una aplicación extensiva.

Como medios de prueba pueden ser ofrecidos y aportados al incidente, los contemplados por el Código de trabajo (Capítulo Séptimo del Título Undécimo), asimismo, pueden aportarse medios científicos de prueba tales como reproducciones o cinematografía, en forma que no pueda dudarse de su autenticidad, como por ejemplo, filmaciones de medios televisivos de noticias, por las cuales se registran y muestran hechos y manifestaciones de

un movimiento obrero o patronal y a través de las cuales se establece la realización de un movimiento de suspensión de actividades en un centro de trabajo.

La declaratoria legal d un movimiento de huelga o paro de hecho representa un declarativo de un estado de violación al derecho por atentar contra el ordenamiento jurídico, por la conducta antisocial y el sistema productivo.

La resolución que se dicta y en la que se declara la legalidad del movimiento es un auto. Las consideraciones se centran primeramente en cuanto a dar la definición contenida en el Código de Trabajo, de cualquiera de los movimientos de huelga legal o paro legal. De acuerdo a los requisitos contenidos en las conceptualizaciones, y en vista de no ser observadas dichas reglas, "a contrario sensu" deviene la huelga o paro de hecho o ilegítima, declarándose como con lugar el incidente promovido y la fijación de un plazo para que cesen de ella, y previa notificación a las partes, se consulta inmediatamente.

4.3.3. EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE UN MOVIMIENTO DE HECHO

Cuando una huelga sea declarada ilegal, de hecho o ilegítima y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijara empleador un termino de veinte días durante el cual este, sin responsabilidad de su parte, paga de indemnización, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren, de conformidad con el artículo 244 del Código de Trabajo.

Del mismo modo, el caso de un paro declarado de hecho o ilegal, produce los efectos siguientes: a) faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan; b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el periodo en que estuvieron indebidamente suspendidos

y c) da lugar a la imposición de una multa según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados, conforme el contenido del artículo 251 del Código de Trabajo.

Como consecuencia común de la declaratoria de ilegalidad de una huelga o paro realizados ilegalmente o consumados de hecho, el artículo 255 del Código de Trabajo indica que los tribunales de trabajo y previsión social deben ordenar a la Policía Nacional que garantice, por todos los medios a su alcance, la continuación de los trabajos. Si se trata de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal.

5. CONCLUSIONES:

- 5.1 Por Incidente se entiende toda cuestión anormal que sobreviene en el curso de un asunto, existiendo o no una relación con éste.
- 5.2 En materia del Derecho de Trabajo, por medio de los incidentes, se pretende la solución de situaciones jurídicas de derecho material o procesal.
- 5.3 Los incidentes tienen como objetivo la depuración de un proceso a través de la solución de cuestiones imprevistas, a pesar de que por medio de ellos se obstaculiza, alarga y complica un proceso.
- 5.4 En tanto la doctrina como la legislación laboral guatemalteca no se refieran a los incidentes, le es aplicable la doctrina civilista en observancia con los principios que informan al Derecho de Trabajo.
- 5.5 Debido a la especial naturaleza del Derecho de Trabajo, se norma que asuntos independientes, deben conocerse y resolverse como incidentes.
- 5.6 Al no existir para los incidentes un procedimiento regulado en el Código de Trabajo, debe acomodarse su trámite al contemplado en la Ley del Organismo Judicial.
- 5.7 De la investigación realizada concluyo que sí existen una serie de problemas y vicisitudes que afrontan las partes (patrono-trabajador) en el planteamiento de diversos incidentes durante el trámite de un conflicto colectivo de carácter económico-social.
- 5.8 En el desarrollo de un conflicto colectivo de carácter económico-social, se suscitan una serie de eventos que la ley no ha regulado, los cuales, con mayor acierto, son llamados incidencias, mismos que no tienen establecido ningún trámite, sino que es el juzgador quien, en todo caso, establece el procedimiento.
- 5.9 La ejecución de un acto hostil por cualquiera de las partes en conflicto conlleva el incumplimiento de las prevenciones decretadas, que es sometida a conocimiento de la autoridad laboral a través de la incidencia denuncia de represalias.

5.10 La incidencia de reinstalación, además de ser un procedimiento, constituye un mecanismo con que cuenta el trabajador para ser reintegrado al puesto en que se desempeñaba ante un despido arbitrario.

5.11 La incidencia de denuncia de represalias constituye una medida de seguridad cautelar, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, basada en la prevención formulada al tener por planteado el conflicto.

5.12 El despido con autorización judicial se tramita a través de un incidente y es imperativo contar con la autorización en caso de existir un conflicto colectivo económico social.

5.13 A través de la vía incidental, el empleador puede hacer efectiva la desocupación de la vivienda proporcionada a un trabajador campesino, una vez concluido el plazo estipulado en la ley y terminado el contrato de trabajo.

5.14 Por medio del incidente post-mortem, los beneficiarios económicos del trabajador fallecido pueden reclamar del ex patrono la indemnización por causa de muerte y las prestaciones laborales pendientes de pago al momento del deceso.

5.15 No existe un consenso en los tribunales de trabajo en cuanto al trámite que debe darse cuando se suscita una situación de reinstalación, debido a que no existe un trámite específico en la ley, por lo que en unos casos se aplica por supletoriedad, el procedimiento de los incidentes previstos en la Ley del Organismo Judicial y en otros casos los jueces integran el procedimiento en forma similar al expresado en el segundo párrafo del artículo trescientos ochenta del código de trabajo.

5.16 Asimismo, es a través de un Incidente que se realiza la declaratoria de legalidad de un movimiento de huelga o paro acordado y mantenido de hecho, originado por la inobservancia de requisitos legales previos y necesarios para el estallido del movimiento.

5.17 La infraestructura actual del Organismo Judicial, no permite que se pueda cumplir a cabalidad con lo preceptuado en las leyes laborales. Asimismo las presiones de carácter político, no permiten muchas veces que

5.18 Se resuelvan los procesos en el sentido que corresponde y apegados a las leyes laborales. Por otra parte el juzgador al momento de aplicar las normas laborales, lo realiza según su propia interpretación, de esa cuenta que cada juzgado tenga su propio criterio y que de ello se desprenda cierta inseguridad jurídica, por no poderse crear jurisprudencia para fallos futuros.

5.19 El desconocimiento de los principios que inspiran en nuestra legislación laboral y su forma de hacerlos valer, por parte de legisladores, juzgadores, abogados y trabajadores conduce a que los incidentes en los conflictos colectivo económico sociales, muchas veces sean utilizados por las partes (patrono-trabajadores), con el solo propósito de afectar a su oponente o bien de retardar el proceso principal.

6. RECOMENDACIONES:

En sentido general, se hace necesaria una reforma al actual Código de Trabajo, siendo más deseable si es completa a fin de que la legislación laboral esté de acuerdo con la Constitución Política de la República y convenios internacionales.

En el presente trabajo se señala concretamente una deficiencia del sistema jurídico en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, siendo que no solo se trata de hacer notar los defectos que pueda tener el sistema sino de presentar soluciones que de alguna forma contribuyan a resolver o minimizar las contradicciones entre las leyes, se recomienda:

En sentido amplio, que se complemente la legislación procesal de trabajo con disposiciones propias que eviten la utilización de normas de orden común como lo es la aplicación supletoria de la Ley del Organismo Judicial, como sucede en la actualidad.

Específicamente, que el artículo 380 del Código de Trabajo sea reformado en su segundo párrafo, mediante la integración de un procedimiento sui generis en el cual tanto trabajadores como empleadores tengan la misma oportunidad de ser citados y escuchados previo a que el juez de trabajo resuelva acerca de la reinstalación del trabajador y que se de una audiencia al empleador por veinticuatro horas y con su contestación o sin ella se resuelva lo que en derecho corresponda.

Esta propuesta subsana la situación del segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo frente al artículo 12 de la Constitución Política de la República (Derecho de Defensa), que es el motivo para el empleador que aduce habersele violado su garantía constitucional de defensa, por lo cual interponen los diferentes medios de impugnación a su alcance y así alargar el proceso de reinstalación solicitado por el trabajador.

Deben introducirse disposiciones normativas (sustantivas y procesales), que con carácter imperativo, realista y objetivo garanticen los derechos de los trabajadores, sobre todo en lo relacionado con la permanencia del trabajador en el empleo.

En este sentido, la clase trabajadora guatemalteca necesita que se tutele por ellos a través de leyes justas y dotadas de instituciones que dignifiquen y reivindiquen sus derechos y, además, que sean en realidad instrumentos de superación económica y social para los trabajadores y que procuren el bienestar general.

Para la protección de las relaciones laborales, deben establecerse normas en la cuales, a través de la estabilidad laboral, se garantice la continuidad de las labores y permanencia en el cargo y que, a la vez, brinden certeza en el momento de la disolución de un contrato o relación de trabajo dependa únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del empleador con la existencia de una causa justa. Del mismo modo que no existan motivos que imposibiliten la subsistencia de la relación de trabajo, ésta debe continuar, no permitiéndose que el empleador, por motivos subjetivos, unilateralmente decida la terminación de un contrato de trabajo, siendo la reinstalación un mecanismo que garantiza su reintegración al empleo en vez del pago de una indemnización, con la cual se trabajo de resarcir el daño causado al trabajador.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:

- 1) Cabanellas Guillermo, Luis Alcala-Zamora y Castillo
Tratado de Política Laboral y Social
Tomo II, 3ra. Edición,
Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1982.
- 2) Compendio de Derecho Mexicano de Trabajo
3ra. Edición, México, 1940.
- 3) Pérez Botija, Eugenio
Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo
Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1943.
- 4) Pozzo, Juan D.
Derecho de Trabajo
Buenos Aires, Ediar, 1948.
- 5) Chavarria Eugenio
Derecho Procesal Laboral
Costa Rica, Escuela Judicial, Corte Suprema de Justicia, 1990.
- 6) Montero Aroca, Juan
El Proceso Laboral
Barcelona, Bosch, 1981.

- 7) Podetti, J. Ramiro
Tratado del Proceso Laboral
Buenos Aires, Ediar, 1949.
- 8) Rodríguez Camargo, Gregorio
Curso del Derecho Procesal Laboral
5ta. Edición, Bogotá, Librería del Profesional 1987.
- 9) Alonso, Oswaldo Miguel
Automatización y Estrategia Sindical
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDSIS,
Editorial Nueva Sociedad,
Caracas, Venezuela, 1982.
- 10) Couture, J. Eduardo
El Derecho Procesal del Trabajo
Instituto de la Universidad del Litoral
Santa Fe, 1941.
- 11) Chicas Hernandez, Raúl Antonio
Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo
Guatemala, Centro América, 1994.
- 12) De Buer, Nestor
Derecho Procesal del Trabajo

3ra. Edición, Editorial Porrúa S.A.
México, 1994.

- 13) De la Cueva, Mario,
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., México
- 14) De Pina, Rafael
Curso de Derecho Procesal de Trabajo
Editorial Betas,
México, 1958.
- 15) García Laguardia, Jorge Mario y Vasquez Martínez, Edmundo
Constitución y Orden Democrático
Editorial Universitaria de Guatemala
Guatemala, 1984.
- 16) Krottoschin, Ernesto,
Tratado Practico del Derecho de Trabajo
Volumen II, Editorial Roque De Palma,
Buenos Aires, 1955.
- 17) Trueba Urbina, Alberto,
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
3ra. Edición, Edición Porrúa S.A.
México, 1975.

- 18) Cabanellas, Guillermo,
Compendio de Derecho Laboral
Bibliográfica Omeba,
Buenos Aires, Argentina.

- 19) Cabanellas, Guillermo,
Derecho de los Conflictos Laborales,
Bibliográfica Omeba,
Editores Lubrero
Buenos Aires, 1966.

- 20) Cabanellas, Guillermo,
El Derecho de Trabajo y sus Contratos,
Buenos Aires, Argentina,
Editorial Mundo Atlántico, 1945.

- 21) Cabanellas, Guillermo,
Tratado de Derecho Laboral,
Tomo II, Ediciones El Gráfico Impresiones
Buenos Aires, Argentina.

- 22) Kroteschin, Ernesto,
Manuel de Derecho del Trabajo,
3ra. Edición, Ediciones De Palma,
Buenos Aires, Argentina.

- 23) López Sánchez, Luis Alberto
Derecho de Trabajo
Impresos Industriales, Guatemala, 1985.
- 24) López Larrave, Mario,
El Derecho Latinoamericano del Trabajo
Tomo I, Capítulo VII,
Síntesis del Derecho del Trabajador Guatemalteco.
México, 1974, Editorial UNAM.
- 25) López Larrave, Mario
Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo
Septiembre, 1975.
- 26) López Larrave, Mario,
El Derecho de Huelga en Centro América, Guatemala.
2da. Edición, publicaciones de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala.
- 27) Aguirre Godoy, Mario,
Derecho Procesal Civil,
Guatemala, EDITA, 1982.
- 28) Salazar, Miguel Gerardo,
Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Temis, Bogotá.

- 29) Najera Farfan, Mario
Derecho Procesal Civil Practico,
Guatemala, Serviprensa Centroamericana, 1981.

TESIS CONSULTADAS:

- 1) Saravia Toledo, José,
Los procesos incidentales en el derecho procesal laboral
U.R.L.
- 2) Franco Flores, Mynor Custodio,
La inoperancia de la legislación laboral en los conflictos colectivos de carácter
Económico – social, USAC, 1992.
- 3) De León Reyes, Beatriz Ofelia,
Los conflictos de trabajo,
U.R.L., 1986.
- 4) López Larrave, Mario,
Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo,
USAC, 1957.
- 5) Fernández Gordillo, Scarlett,
La reinstalación como medio de Estabilidad Laboral

U.R.L., 1989.

- 6) Corona López, Juan Carlos, La violación de los principios generales y procesales del derecho de trabajo en las incidencias que surgen del planteamiento de los conflictos colectivos económico – sociales ante el órgano jurisdiccional en el sector público descentralizado, USAC, 1998.
- 7) López Yuman, Rosa María, Vicisitudes en el trámite de reinstalación de trabajadores de trabajadores despedidos en virtud del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico – social, jurídico u otra causa, USAC, 1998.

DICCIONARIOS:

- a) Real Academia Española,
Diccionario de la lengua española.
- b) Cabanellas, Guillermo,
Diccionario de Derecho Usual,
Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1974.
- c) Ossorio, Manuel,
Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales,
Editorial Heliasta.

LEYES CITADAS:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Código de la República y sus reformas.
- c) Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 del Congreso de la República y Sus reformas.
- d) Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley No. 107.
- e) Ley del Servicio Civil, Decreto No. 1748.
- f) Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado y sus Reformas, Decreto No. 71-86

