

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

**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO LA REINSTALACIÓN EN TODOS
LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO**

FREDY ROBERTO HERNÁNDEZ ESCOBAR

GUATEMALA, MAYO DE 2005.

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

**"LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO LA REINSTALACIÓN EN TODOS
LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO"**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDY ROBERTO HERNÁNDEZ ESCOBAR

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2005

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

DECANO.	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I.	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enrlquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

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

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1.	Antecedentes del derecho laboral guatemalteco	1
1.1	El fenómeno laboral a través de la historia	1
1.2	Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo	3
1.2.1	Etapa de represión	3
1.2.2	Etapa de la tolerancia	3
1.2.3	Etapa de la legalización	3
1.3	Evolución de las normas laborales en Guatemala	4
1.3.1	De lo civilista a lo laboral	5
1.3.2	Evolución de las disposiciones laborales	6
1.3.3	Órganos administrativos de Trabajo	10
1.4	Sucesión de leyes de trabajo	10
1.4.1	Reglamento de jornaleros.....	10
1.4.2	Ley de trabajadores	10
1.4.3	Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (Decreto 669 del Congreso de la República).....	11
1.4.4	Ley de trabajo	11
1.4.5	Código de Trabajo. (1947)	12
1.4.6	Código de Trabajo. (1961)	12
1.4.7	Reforma de 1992. (Decreto 64-92), 1998 (Decreto 35-98), 2001 (Decreto 18-2001)	13
1.5	El derecho procesal de trabajo en Guatemala.....	14
1.5.1	Concepto	14
1.5.2	Definición de Mario López Larrave	14
1.5.3	Definición del autor Incola Jaeger	14
1.5.4	Definición del autor Luigi De Litála	14
1.5.5	Definición del autor Alberto Trueba Urbina	14
1.6	Características del derecho procesal del trabajo	15

	Pág.
1.6.1 Según el autor Francisco Ross Gámez	15
1.6.2 Para el autor Néstor de Buen L.	16
1.6.3 Según el Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 1441 del Congreso de la República)	16
1.7 Contenido del derecho procesal del trabajo	17

CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho procesal del trabajo	19
2.1 Generalidades	19
2.2 Contenido doctrinario	19
2.3 Funciones que cumplen los principios del derecho de trabajo en la Ley	20
2.3.1 Función informadora	20
2.3.2 Función interpretadora	20
2.3.3 Función normativa	20
2.4 Clasificación de los principios generales del derecho de trabajo	20
2.5 Principio de igualdad	21
2.5.1 Análisis doctrinario del principio de igualdad	21
2.5.2 Concepto	21
2.5.3 Antecedentes del principio de igualdad	22
2.6 Principio de sencillez	24
2.7 Principio de economía procesal	24
2.8 Principio de oralidad	24
2.9 Principio de publicidad	25
2.10 Principio de inmediación procesal	25
2.11 Principio de concentración procesal	26
2.12 Principio de preclusión	26
2.13 Principio de probidad o lealtad procesal	26
2.14 Principio de adquisición procesal	27
2.15 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba	27

CAPÍTULO III

3.	Definición de reinstalación	29
3.1	Origen y concepción de la reinstalación	29
3.2	El origen en las legislaciones del mundo de la reinstalación....	29
3.3	La forma como se regulaba en el Decreto 330 el derecho de reinstalación	35
3.4	Mecanismo legal de cumplimiento forzoso	37
3.5	Alcance de la reinstalación conforme el Decreto 330.....	38
3.6	Alcance de la reinstalación, en la legislación del Decreto 1441	38
3.7	Sujetos de la reinstalación	39

CAPÍTULO IV

4.	Disposiciones legales que contienen los casos de procedencia de la reinstalación en el derecho de trabajo guatemalteco	41
4.1	La prohibición de despedir a la mujer trabajadora que se encuentra grávida	41
4.2	La prohibición de despedir a los trabajadores que se encuentran organizando un sindicato	42
4.3	La prohibición de despedir a los trabajadores protegidos por la primera resolución que produce el planteamiento de un conflicto colectivo	44
4.4	El trámite establecido para las diligencias de reinstalación dentro del derecho procesal del trabajo guatemalteco	45
	4.4.1 El trámite en materia procesal individual	45
	4.4.2 El trámite en materia procesal colectiva del trabajo	46
	4.4.3 El establecimiento en la legislación del conocimiento de oficio como acto de	

	Pág.
iniciación procesal	46
4.4.4 Del caso de reinstalación en materia de servicio público.....	47
4.4.5 Gráficas del trámite de los casos de reinstalación	48

CAPÍTULO V

5. Criterio de abogados litigantes y trabajadores coligados en general sobre el conocimiento, utilidad y tramite de las diligencias de reinstalación promovidas ante los tribunales de trabajo y previsión social.....	53
5.1 Presentación	53
5.2 Encuesta	54
5.3 Evaluación	57
5.4 Gráficas de encuesta	61
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA	75

INTRODUCCIÓN

Al efectuar un análisis sobre el tema de la necesidad de implementar en el Código de Trabajo la figura jurídica de la reinstalación en todos los casos de despido injustificado, implica desmenuzar o descomponer en sus partes, si no también conocer las relaciones internas para arribar a un conocimiento objetivo del fenómeno que se nos presenta.

En el presente trabajo se presenta el siguiente problema: si se violan los principios de igualdad, tutelaridad y de estabilidad, cuando los trabajadores despedidos injustamente, no pueden solicitar su reinstalación, porque no se encuentran contemplados en determinadas causales que determina el Código de Trabajo.

Por lo que la presente investigación, constituye un análisis de los temas que a la luz del pensamiento de connotados autores nacionales y extranjeros, de las leyes vigentes, relacionadas con el tema, complementando con ideas propias, producto de la investigación que se realiza.

En ese orden de ideas se establece si la figura de la reinstalación debe proceder en todo caso en que un trabajador ha sido despedido injustamente, en aras del cumplimiento de los principio de igualdad, tutelaridad y estabilidad.

Para analizar doctrinariamente y legalmente la figura jurídica de la reinstalación y sus repercusiones en el debido proceso laboral, obligatoriamente deben conocerse otros aspectos dentro del mismo contexto, y es de esta manera con en el capítulo I, se tratan distintos aspectos del derecho procesal del trabajo.

En el capítulo II, se hace referencia y análisis de los principios fundamentales que forman parte del derecho procesal del trabajo, para

determinar con claridad la aplicación de los mismos dentro del derecho laboral guatemalteco.

En el capítulo III, se define el origen y concepción de la reinstalación, así como los mecanismos de aplicación de conformidad con las leyes laborales guatemaltecas, y determinar quienes son sujetos de reinstalación y en que casos proceden de conformidad con el Decreto número 1441, en forma amplia.

El capítulo IV, trata las disposiciones legales que contiene los casos de procedencia de la figura de la reinstalación, en el derecho de trabajo guatemalteco, así como la presentación de esquemas del trámite de la reinstalación de conformidad a las leyes vigentes laborales del país.

El capítulo V, trata de fundamentar el criterio de miembros sindicales, trabajadores en general y abogados litigantes, sobre el criterio o conocimiento, utilidad y trámite de las diligencias de reinstalación, promovidas ante los tribunales de trabajo y previsión social, así como una presentación de los datos obtenidos de la misma a través de gráficas de pie.

Al final del presente trabajo de investigación, se encuentran las conclusiones y recomendaciones, como producto del trabajo realizado, así como la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral Guatemalteco

1.1. El fenómeno laboral a través de la historia

El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas:⁽¹⁾

- a) Época anterior a la formación del derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

La primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una etapa anterior a su existencia; pero su estudio sirve para tener una mejor panorámica de cómo fue regulado el hecho de las prestaciones a través de la historia de la humanidad para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Puede decirse que no existe ninguna relación entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral. Aisladas referencias existen de las regulaciones laborales de la Antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, en donde la esclavitud dominaba el esquema de trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema actual del derecho laboral, siendo simplemente un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos, en donde el prisionero pasó a ocupar una fuente de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todos de aquellos trabajos de poca categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal,

(1) Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 67.

existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre si, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes, cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaban guildas, corporaciones o gremios.

Estaban formadas por los jefes de talleres, y en cada taller habían tres categorías de trabajadores:

- a) Maestros.
- b) Oficiales.
- c) Compañeros.
- c) Aprendices.

Estas asociaciones tenían un enmarcado espíritu monopolista y mutualista, en donde vemos los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como sus actividades (colegios de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas etc, en la actualidad).

Durante la Época Colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. De ahí que se habla del maestro Martín de Porras, o el maestro Quirio Cataño. Resabios de ese sistema todavía perciben: los maestros de obra, propias de las construcciones; la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema. Por otra parte, los colegios profesionales actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales; es marcado el aspecto mutualista así como el de dominio o monopolio de la actividad o profesión.

Es claro que un sistema de ese tipo haya sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no puede negarse que el sistema gremial no podía continuar por mucho tiempo: esa rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.

1.2. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo ⁽²⁾

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país. Esas etapas son:

- a) De represión.
- b) De tolerancia.
- d) De legalización.

1.2.1. Etapa de la represión

En esta primera fase, como arriba se indica, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otra figura delictiva, los intentos de huelga y de organización, se perseguía a los líderes obreros y se trato de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas plenas de libertad de comercio, trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.

1.2.2. Etapa de la tolerancia

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía sí el encuadramiento de sus actividades al orden público establecido.

1.2.3. Etapa de la legalización

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo

(2) *Ibid*, pág. 71.

laboral. Quizá la realidad, de no poderse oponer al mismo, o en el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su mas alta expresión, es decir a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución, posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta en 1945 en que se plasmaron en la constitución esos derechos.

1.3 Evolución de las normas laborales en Guatemala ⁽³⁾

El mismo proceso evolutivo que diseño en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no contamos con fuentes certeras y especificas que nos puedan informar con mayor abundamiento. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son así mismo informaciones escuetas.

De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llevo a cuestionar si tenían o no

(3) *Ibid*, pág. 72.

alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio posconquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son así mismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del Obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes; a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron en beneficio de la población nativa.

Las famosas Leyes de Indias significaban un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas, si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.

1.3.1 De lo civilista a lo laboral

Al igual que al contexto general de la disciplina, las primeras reglamentaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista propio del Código Civil de 1877 que lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que: “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”. En los considerandos del

Decreto Número 486 de 1894, se consignaba que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre, no debe reglamentarse, si no dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.

El Artículo 16 de este Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerzas o posición contra la libre contratación laboral, “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por el delito contra la libertad de las personas”. Aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador “no podría retirarse de la finca sin estar solvente con su patrono”.

Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1, señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley”.

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abandonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

1.3.2 Evolución de las disposiciones laborales

Han quedado atrás y perdidas en el tiempo, aquellas épocas en la que por ley de trabajo se decía mandamientos, en los que administradores de justicia laboral era el jefe político, que al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Largo sería hacer un detalle de las

normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina; sin embargo, valgan para formarnos una idea, las siguientes referencias:

1.3.2.1 El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen Ubiquista (1933-44); sin embargo, es una vieja y odiosa tradición que se conocía desde albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo atestimonio el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830; dicho Decreto fue sustituido por el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, que crea una “contribución de caminos” de tres días cada año o “pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios”. Este último Decreto fue a su vez modificado por el número 187 (del 26 de octubre de 1874), que establece el impuesto de Vialidad. El Decreto 1153 (Código Fiscal del 30 de Mayo de 1921) aumentaría a cuatro días de trabajo la referida contribución.

1.3.2.2 El 21 de febrero de 1906, hubo necesidad por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la república entre propietarios o administradores de fincas para canje o venta de mozos”. Entre los considerandos de este curioso Decreto, se consigna: “Que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios (...) que tal procedimiento esta en pugna con los más puros principios del Derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no puedan ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que están bien reglamentadas en las leyes civiles (...)”.

Pocos años después, en circular del 2 de agosto de 1915, el ejecutivo insistiría en prevenir a los jefes políticos “de la manera más enérgica”, “el

exacto cumplimiento de la leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre voluntad de los jornaleros”.

1.3.2.3 La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia. El acuerdo del 7 de Septiembre de 1893, autoriza a la municipalidad de Totonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. A esta siguieron otras autorizaciones a diferentes municipalidades por similar concepto. Para la cosecha cafetalera de 1908, debido a la abundancia y madurez del producto, el gobierno dio las correspondientes ordenes a las autoridades departamentales para que suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

1.3.2.4 El Decreto 163 del 25 de septiembre de 1876, imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad “el solo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios”. En forma parecida, el Acuerdo del 12 de diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la república, a culpables de infracción en el ramo de licores.

1.3.2.5 En circular del ejecutivo a los jefes políticos, del 12 de agosto de 1903, se reconocía lo “miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios”, siendo los salarios más altos los contenidos en contratos de trabajo.

1.3.2.6 Tal era el desorden en la distribución del trabajo, que emitieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes latitudes.

1.3.2.7 Huelga. El proceso de huelga en Guatemala ha seguido prácticamente el mismo derrotero de otras naciones más industrializadas; así tenemos que todavía en 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto

Gubernativo 843, establece: “se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares. Con la caída del gobierno dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales, por ejemplo: a.- En el año de 1924 los empleados de la IRCA (Internacional Railway of Central América), demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios y reconocimiento para su organización: Sociedad Ferrocarrilera; b.- En 1925 se reporta la huelga de zapateros que plantearon, además de salarios y la jornada, “talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores”. A esta huelga se le atribuye un éxito parcial; c.- Otras huelgas importantes fueron la del Sindicato de Panificadoras, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlach (primera huelga de mujeres) y otras más.

La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1922 y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot “el grupo obrero con tendencias comunistas formado por la Liga Obrera Comunista, capitaneada por Samuel Guevara...”

No hay que perder de vista que en esa época de euforia revolucionaria (en Guatemala había caído la dictadura, en el mundo soplaban con fuerza los vientos de la revolución bolchevique), el movimiento laboral fue en alguna medida inspirado y manipulado por intereses puramente políticos.

Asimismo, se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas, la ya mencionada sociedad ferrocarrilera (1915), maternidad obrera, fraternal de barberos, liga obrera, comité patriótico de obreros (1919), unificación obrera socialista (UOS), partido de la clase obrera (1922), sindicato de tipógrafos (1923), entre otras.

1.3.3 Órganos administrativos de trabajo

Cuando fue tomando más forma y presencia, tanto el movimiento laboral como la disciplina laboral autónoma, se creó la cartera de Agricultura y Trabajo (abril de 1920).

1.4 Sucesión de leyes de trabajo ⁽⁴⁾

1.4.1 Reglamento de jornaleros

Decreto 177 del 3 de abril de 1877, antes comentada.

1.4.2 Ley de trabajadores

Si bien se emitieron una serie de normas aisladas respecto al trabajo subordinado, no existió ningún cuerpo normativo que contuviera en forma sistemática los preceptos laborales, hasta el Decreto 253 del año 1894, Ley de Trabajadores, que contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse. Dicha ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros (poca aplicabilidad tenía dicha ley en cuanto al trabajo fuera de las fincas). Debe recordarse que el auge que tenía en esa época el cultivo de café, requería mayor control de sus actividades. Por eso mismo, las disposiciones laborales hasta entonces parecen dedicadas exclusivamente a esa actividad.

Destaca entre las consideraciones de esta ley, lo que anteriormente se expuso, en cuanto a que el trabajo no se debe reglamentar si no que debe dejarse “a la espontaneidad individual, las condiciones de oferta y demanda”.

Se reconoce asimismo, el influjo de las presiones intervencionistas en materia laboral, que promovían un cambio en la estructura normativa laboral, ya que se apunta que “se hace necesario dictar trámites que allanen el período

(4) *Ibid*, pág.79.

de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo de acción independiente”.

1.4.3 Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo.

(Decreto 669 del Congreso de la República)

Emitida el 21 de noviembre de 1906. Su reglamento apareció un año después. Es una interesante anticipación de la futura previsión social, hoy día ampliamente difundida.

1.4.4 Ley de trabajo

En 1926 se decretó la ley del trabajo, texto al que podemos referirnos como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral.

Entre las instituciones que contiene esta ley encontramos: 1.- Protección del salario, 2.- Jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, 3.- Descanso semanal, 4.- Protección al trabajo de mujeres y menores, 5.- Protección a la madre obrera (período prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia), 6.- Jornada extraordinaria. Contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga (pero no la cita como un derecho).

Se nutre pues de los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional (plasmados en la Constitución de 1921) y es la plataforma de la legislación posterior. Es cierto que no contempla asuetos, vacaciones, indemnizaciones, aguinaldos, Bono 14, negociación colectiva, constitución de sindicatos, etc. Estas instituciones vendrían después, fruto de la evolución misma de esta disciplina.

1.4.5 Código de Trabajo. (1947)

La Revolución de Octubre de -1944- marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se concentraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social, este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en otros Códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

A pesar del transcurso del tiempo – y los fuertes cambios del entorno político-social del medio-, este primer código ha mantenido su formato inicial, ya que habiendo transcurrido más de cincuenta y siete años desde su emisión, son muy pocos los cambios que se le han hecho.

1.4.6 Código de Trabajo (1961)

En mayo de 1961 se emitió el Decreto Numero 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior Código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron. Éste, que es el Código vigente, no ha sufrido tampoco mayores modificaciones a su texto.

Ulteriores modificaciones a las leyes laborales, por lo general, se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normatividad laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del Código. (Ejemplos: Aguinaldo, Bono Incentivo, Compensación Económica, Bono 14).

1.4.7. Reforma de 1992 (Decreto 64-92), 1998 (Decreto 35-98);
2001 (Decreto 18-2001)

Para algunos fue la necesidad de actualizar ciertos pasajes del Código de Trabajo; para otros fue el producto de ciertas presiones provocadas por sindicatos norteamericanos a través de las amenazas de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP); en todo caso, en diciembre de 1,992 se publicó el Decreto 64-92 que contiene la reforma de una treintena de Artículos del Código en los órdenes individuales, colectivo, punitivo y procesal.

En primer lugar es marcada la insistencia a proscribir y sancionar (aunque con poca efectividad) la discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, por religión, por educación, etc. En derecho individual amplía los permisos y licencias, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad. En el campo colectivo brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, confirma el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despido no autorizados previamente. Fomenta la libertad positiva de sindicalización, etc.

Hasta aquí, se ha tratado de abordar en forma muy general el camino que ha recorrido la evolución de nuestro derecho de trabajo, incluida la rama procesal, pero es necesario decir que lo tratado en este apartado, por no ser el tema central de la presente investigación, constituye como ya se dijo, una idea general de su evolución y formación. Además se debe tener presente que el derecho de trabajo es un derecho inconcluso, cambiante a cada momento, y que el motor de su evolución y desarrollo es la lucha constante de la clase obrera y no la voluntad de los patrono.

1.5 El derecho procesal de trabajo en Guatemala

1.5.1 Concepto

Para tener una clara idea de los que es el derecho procesal del trabajo, se transcriben a continuación las definiciones de varios especialistas en la materia:

1.5.2. Definición de Mario López Larrave: ⁽⁵⁾

Para el licenciado López Larrave, el Derecho Procesal del Trabajo: “Es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.

1.5.3. Definición de Incola Jaeger:

“Derecho Procesal del Trabajo” es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical del trabajo”.

1.5.4. Definición de Luigi De Litala:

“Derecho Procesal del Trabajo” es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho de Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.

1.5.5. Definición de Alberto Trueba Urbina:

Este autor Define al Derecho Procesal del Trabajo: “Como el conjunto de

(5) López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 42.

reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, Inter. obreras e inter. patronales”.

De las anteriores definiciones podemos notar que todas tienen aspectos comunes que nos llevan a concluir que el derecho procesal del trabajo es simplemente:

- a) Una rama autónoma de la ciencias jurídicas.
- b) Un conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales.
- c) Su objeto es resolver conflictos surgidos en las relaciones laborales.
- d) Su fin es el actuar del derecho sustantivo del trabajo.
- e) La disciplina es la actividad de los jueces y de las partes del proceso laboral.

1.6 Características del derecho procesal del trabajo

Las características del derecho procesal del trabajo, emanan directamente de los principios que lo informan y se convierten en la manifestación de esos principios vertidos en disposiciones concretas que hacen del derecho procesal del trabajo ser diferente, por lo que a continuación se describen características del derecho procesal laboral, elaboradas por algunos autores:

1.6.1 Según el autor mexicano Francisco Ross Gámez, citado por Néstor De Buen, en su obra “El Derecho Procesal del Trabajo”, dice que las características del derecho procesal del trabajo, son las siguientes:

- a) Oralidad de la forma
- b) Autonomía científica
- c) Sencillez en las formalidades.
- d) Flexibilidad de la ley
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia. ⁽⁶⁾

(6) De Buen L, Néstor, **Derecho procesal del trabajo**, pág. 46.

1.6.2. Para el autor De Buen, las características que distinguen el derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales, son las siguientes:

(7)

- a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos de carácter económico.
- c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos al dictar sus resoluciones.
- d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

1.6.3 Según el Código de Trabajo, guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su parte considerativa, nos señala como “características ideológicas” que deben inspirar al derecho del trabajo y en consecuencia también al Código de Trabajo de Guatemala las siguientes:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores.
- b) Constituye un mínimun de garantías sociales para el trabajador.
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa.
- d) Es un derecho realista y objetivo
- e) Es una rama del derecho público.
- f) Es un derecho hondamente democrático.

Resumiendo lo anterior, tenemos que las características del derecho procesal del trabajo guatemalteco, son las siguientes:

- a) La tutela que la ley adjetiva del trabajo, otorga al trabajador.
- b) Inversión de la carga de la prueba en el caso de despido directo injustificado.
- c) Los jueces de trabajo y previsión social al dictar sus resoluciones deben hacerlo en conciencia.

(7) *Ibid*, pág. 48.

- d) En el juicio ordinario laboral, los medios de impugnación son restringidos.
- e) En los procesos colectivos económicos sociales, las sentencias pueden ser ultra petita.
- f) El juicio ordinario laboral debe sustanciarse en un máximo de tres audiencias.
- g) En el juicio ordinario laboral, la mayor parte de los actos procesales deben diligenciarse en la primera audiencia.

1.7. Contenido del derecho procesal del trabajo

Para determinar el contenido del derecho procesal del trabajo debemos precisar todo aquello que forma parte de él. Por lo que tomamos la definición del licenciado López Larrave,

“Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones, y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del Trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.

Al analizar la definición anterior, nos damos cuenta que contempla no solo los procedimientos individuales y colectivos si no también otras instituciones que son parte de esta disciplina jurídica.

Por lo que el contenido del derecho procesal del trabajo, se establece de la siguiente forma; ⁽⁸⁾

- a) Los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo.
- b) Sus instituciones propias.
- c) Sus normas instrumentales.
- d) Las cuestiones voluntarias que puedan presentarse.

(8) Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**, pág. 16.

- e) La organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.
- f) La organización de los órganos administrativos laborales
- g) La regulación de los diversos tipos de procesos, individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho procesal del trabajo

2.1. Generalidades

Los principios que fundamentan el derecho procesal del trabajo, hacen referencias a ciertas ideas que constituyen el fondo filosófico, ético y jurídico, sobre el que se erige esta disciplina jurídica. Para determinar claramente el concepto se citan algunas definiciones, que se describen a continuación: ⁽⁹⁾

a) Ramiro Pódetti; define a los principios procesales como “Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.

b) Para Américo Plá Rodríguez; aunque su definición trata de los principios del derecho del trabajo y no los principios procesales, esta se puede aplicar sin problema, también a los segundos. Su definición es: “límites, directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos”.

2.2. Contenido doctrinario

El derecho del trabajo esta cimentado en un conjunto de principios que son base de sustentación, su apoyo, son su propia base estructural de la ciencia jurídica, son en si mismo los criterios de justicia que fundamentan el derecho. Por ejemplo: El principio de igualdad, estabilidad, oralidad etc.

El derecho de trabajo lógicamente no puede desligarse de esos Principios ya que constituye una solución a un problema social fundamentado en un ideal de la justicia que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política, es decir, en leyes fundamentales.

(9) Castellanos Davila, Rándolfo Fernando, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**, Tesis de Grado, pág. 23.

Para el Profesor Manuel Alonzo Oleda, principios del derecho de trabajo, “Son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas del derecho”.

2.3 Funciones que cumplen los principios del derecho del trabajo en la ley: ⁽¹⁰⁾

2.3.1 Función informadora

Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

2.3.2. Función interpretadora

Operan como criterio orientador del Juez o del interprete. Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala “Regla induvio pro operario”.

2.3.3. Función normativa

Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son medios de integrar el derecho. Artículo 15 del Código de Trabajo. Esto quiere decir que con base en esta función un juez estaría facultado para crear una norma específica y resolver un caso concreto.

2.4. Clasificación de los principios generales del derecho de trabajo

- a) Principio de irrenunciabilidad
- b) Principio de tutelaridad
- c) Principio de continuidad o estabilidad

(10) *Ibíd*, pág. 24.

d) Principio de Primacía de la Realidad

Esta clasificación desde ningún punto de vista debe considerarse como definitiva, ya que existen otros principios que inspiran a este derecho.

2.5. Principio de igualdad.

2.5.1 Análisis doctrinario del principio de igualdad

2.5.2 Concepto

El principio de igualdad, surge formalmente con la revolución francesa y el pensamiento laboral lo pone en practica, pero al aceptarlo debemos reconocer que su relevancia eficaz, depende del entorno político, económico y social en que se desarrolle.

De conformidad con el derecho de trabajo, el principio de igualdad adquiere distintos cariz, para cada una de las ramas; en el derecho sustantivo del trabajo, el principio de igualdad esta dirigido a nivelar las desigualdades que pudieran existir entre los mismos trabajadores, como lo encontramos en el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 14 bis: "Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económicas, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcione para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores en general".

En cuanto al derecho procesal del trabajo, el principio de igualdad, adquiere distintas características. Así tenemos que, aquí no se trata de nivelar desigualdades entre trabajadores o en las condiciones de trabajo, si no lo que se busca es nivelar o compensar es la desigualdad económica que existe entre un trabajador y un empleador, dentro de la actividad procesal.

Por lo que este principio es totalmente aceptado en el proceso civil. En el proceso laboral también se admite el principio de igualdad, si bien es cierto que las garantías del contradictorio se ven un tanto restringidas por la celeridad del procedimiento, por la cortedad de los términos dentro de los cuales pueden ejercitarse los derechos y por la limitación en cuanto al número de recursos y otras normas procesales que responden al principio tutelar del trabajador.

El Código de Trabajo de Guatemala, el principio de igualdad informa a todos aquellos artículos en que brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, tales como los relativos a la contestación de la demanda y la reconvención, derecho de excepcionar, facultad de preguntar a los testigos y de tacharlos, de las audiencias en los incidentes promovidos por la contraparte, todo lo referente a las notificaciones, etc. (11)

2.5.3 Antecedentes del principio de igualdad

Con la evolución de la sociedad, las desigualdades entre débiles y poderosos, se fueron haciendo más notorias, hasta llegar a niveles tan ominosos y crueles como el sistema esclavista.

En la culta Roma de la antigüedad, cuna de derecho, las desigualdades sociales, económicas y políticas entre los seres humanos, fueron reconocidas jurídicamente creando un *Ius Gentium* y un *Ius Civile*, donde se hacía discriminación de unos individuos a otros.

Fue el renacimiento y la ilustración, cuando el ser humano inicio a cuestionar seriamente los sistemas políticos y económicos existentes hasta entonces y que profundizaban las desigualdades entre los privilegiados y los desposeídos. Es cuando la Revolución Francesa del siglo XVIII se acuñan tres palabras; libertad, igualdad, fraternidad, pero el derecho individualista y liberal adoptó únicamente las primeras, en tanto el derecho que busca la democracia

(11) **Ob. Cit;** pág. 35.

recogió también la tercera, a la que interpreta como un derecho socialmente protegido; “si los hombres son como humanos, son como hermanos, deben ser todos iguales, y si no lo son en realidad, el más débil debe tener el derecho de que le proteja”. (12)

El principio de igualdad ante la ley, postulado por la burguesía contra los viejos privilegios personales de la nobleza, no puede hacerse valer contra las clases sociales cuya presencia es la prueba de la desigualdad social. Ahí nació el derecho profesional: “Cada profesión, cada corporación, cada clase, obtiene lentamente un derecho que les es propio”.

A partir de ese momento todos los hombres eran iguales ante la ley y la misión de las normas jurídicas consistirían en asegurar la libertad, a fin de que el ser humano estuviera en capacidad de desarrollar sus facultades materiales, morales e intelectuales.

Después de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la mayoría de legislaciones adoptan los valores ahí consagrados, entre ellos el principio de igualdad. La legislación guatemalteca recoge también el principio de igualdad y desde la Constitución Política de 1924, hasta la actual se ha mantenido este postulado como parte de su techo ideológico.

En la legislación civil, el principio de igualdad es aceptado y tiene plena vigencia y durante largo tiempo influyó sobre el derecho laboral, pero por las razones ya explicadas el derecho de trabajo “sustantivo y procesal”, nace sustentado por el principio de tutelaridad, para compensar la desigualdad económica del trabajo frente al capital sin lo cual no puede hablarse de igualdad.

(12) De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 67.

2.6 Principio de sencillez

Por este principio al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aun reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas deben reducirse al *mínimum* estricto, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformando a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano a las fórmulas lógicas y de sentido común, asequibles a cualquier persona normal, de cualquier condición que sea. ⁽¹³⁾

2.7 Principio de economía procesal

Entendida esta en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio –acortados los plazos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias-, hasta la gratuita y baratura en las substanciación –exoneración de timbres-, manifestando privilegios otorgados a los litigantes, como el de no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias, dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones.

Dicho principio de encuentra regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, en la parte considerativa, y también lo podemos encontrar en el segundo párrafo del Artículo 321 que preceptúa que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios. ⁽¹⁴⁾

2.8 Principio de oralidad

El principio de oralidad como principio procesal en el derecho de trabajo, nos indica que el proceso laboral, desde su inicio y sustanciación debe hacerse en forma predominantemente verbal, utilizando la palabra hablada como vehículo para cumplir con las diligencias y actos procesales dentro del proceso.

⁽¹³⁾ **Ob, Cit;** pág. 37.

⁽¹⁴⁾ **Ob, Cit;** pág. 7.

Aunque el principio de oralidad predomina en el proceso laboral, debe decirse que este no puede aplicarse en forma absoluta, sino que necesita un mínimo complemento de escritura.

Respecto a este principio de oralidad y el mínimo de la forma escrita en el proceso laboral, el código de trabajo guatemalteco, preceptúa:

Artículo 321; El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral...

Artículo 322: Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables, etc. ⁽¹⁵⁾

2.9 Principio de publicidad

Este principio va paralelo a la oralidad y que se opone a la secretividad y escritura y consiste en que todas las actuaciones son públicas.

2.10 Principio de inmediación procesal

El principio de inmediación procesal que gobierna al proceso de trabajo guatemalteco, adquiere mayor relevancia, cuando vemos que nuestro proceso laboral es predominantemente oral, realista, con jueces activos en la dirección y trámite del juicio y con un sistema flexible en la valoración de la prueba, circunstancias que exigen todas ellas un contacto del magistrado con los litigantes y los elementos de pruebas.

Con la reforma que sufriera el Artículo 321 del Código de Trabajo, por el Artículo 3 del Decreto 1486 del Congreso de la República, el principio de inmediación procesal era aceptado en forma definida al preceptuar que: “el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que

(15) **Ob. Cit;** pág. 26.

consecuentemente es indispensable la presencia de juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba”, con la reforma mencionada el texto del Artículo 321, quedo así: “el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral actuado e impulsado de oficio por los tribunales, consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. (16)

2.11 Principio de concentración procesal

En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales, de las partes del tribunal, en una sola o en muy pocas audiencias o diligencias, evitando así las diligencias, incidentes y el retardo en la administración de justicia, que podría perjudicar principalmente a la parte más débil económicamente. Por lo que se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, oralidad y economía procesal.

2.12 Principio de preclusión

El principio de preclusión es aquel por medio del cual las diversas etapas del proceso, se desarrollan en forma sucesiva, sin que se pueda volver a ellas cuando han concluido, es decir cuando cada etapa del proceso se ha cumplido, estas se clausuran definitivamente, impidiendo su regreso a momentos procesales ya extinguidos y consumados.

2.13 Principio de probidad o lealtad procesal

Por este principio deja en manos del Juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados maliciosos que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer a su contrario por hambre o por agotamiento.

(16) **Ob. Cit;** pág. 26.

2.14 Principio de adquisición procesal

Este principio consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él, si no que su contraparte en el juicio, también puede beneficiarse de ellas.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, este principio es aceptado tácitamente, ya que cuando la prueba es incorporada al proceso, ésta se “despersonaliza” del litigante que la aportó.

2.15 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

En cuanto a la carga y valoración de las pruebas, otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probandi y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de la valoración de la prueba. (17)

(17) **Ob, Cit;** pág. 38.

CAPÍTULO III

3. Definición

Se propone la siguiente:

“El instituto de la reinstalación constituye el mecanismo establecido en la ley, que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo.

3.1 Origen y concepción de la reinstalación

En el presente capítulo se intentará demostrar que es precisamente la protección a la estabilidad la que persiguen garantizar las diligencias de reinstalación, previstas en la ley, aunque sólo tenga aplicación para ciertos y determinados casos y no para la generalidad de casos en los que se produce terminación arbitraria de los contratos de trabajo.

3.2 El origen de la reinstalación en las legislaciones del mundo.

En la doctrina relativa al derecho laboral, y en las legislaciones de diferentes naciones del mundo, el instituto de la reinstalación, ha sido denominado de diferentes maneras. De esa cuenta el insigne Manuel Ossorio, le denomina reinstalación, lo que puede estimarse acertado por cuanto lo que se produce con ese acto, es obtener la vuelta al empleo del trabajador que ha sido despedido ilegal e injustificadamente.

Para Kaskel y Dersch, ⁽¹⁸⁾ la denominación adecuada sería la de reincorporación, que bien puede ser el sinónimo del término utilizado por Manuel Ossorio. Pero para García Solano, Autor Colombiano, el término reintegro, desvirtúa la naturaleza de la institución puesto que desde el punto de vista fonético despersonifica el objetivo básico de la reinstalación, que es precisamente la protección a la persona del trabajador, considerado ante todo

(18) Kaskel y Dersch, **Política laboral**, pág. 94.

como una persona humana, capaz de sentir, pensar y defender sus derechos, contra las arbitrariedades cometidas por los patronos.

Para el Decreto 526 del Congreso de la Republica, posterior al período revolucionario de gobierno, la denominación adecuada era la de reingreso obligatorio, denominación que a juicio del autor de este trabajo de tesis es a todas luces incongruente con la finalidad de perseguir la estabilidad del instituto que estudiamos, toda vez que al hablar de reingreso, se está aceptando que el trabajador dejó el empleo y después volvió a tomarlo nuevamente, lo que puede inferir que se produjo interrupción de la relación laboral y en consecuencia terminación de la misma, con los efectos consiguientes de la pérdida de derechos que esto acarrearía.

La denominación de reinstalación, es la más adecuada por cuanto permite dejar a salvo todos los derechos que derivan del contrato individual de trabajo, ya que al obligarse al empleador a tener que hacer efectivo el pago de todos los salarios dejados de percibir por el trabajador, durante el tiempo que ilegalmente estuvo separada del trabajo, hace suponer la existencia de una suspensión individual de carácter parcial en la que no hubo interrupción de la relación laboral.

En razón de todo lo anterior no es posible dudar como lo manifiesta el licenciado Herlindo Adalberto Cardona Zacarías, “que la reinstalación constituye la base sólida sobre la que descansa la estabilidad de la clase trabajadora”. (19)

Otro aspecto que resulta de extrema importancia, que se plasme en la ley que la reinstalación debe constituir un derecho del trabajador, es decir, que se contenga la posibilidad en la legislación que posteriormente al fallo de un tribunal de trabajo, en relación a un reclamo por despido ilegal y arbitrario, se permita al trabajador, opcinar entre escoger su reinstalación o bien el pago de las indemnizaciones que correspondan, adición que bien podría hacerse a la

(19) Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto, **El derecho que asiste a los trabajadores de la estabilidad en el trabajo**, Pág. 57.

norma contenida actualmente en el Artículo 82 del Código de Trabajo, desde luego que ésto implicaría volver a contener después de cincuenta años de historia el derecho de reinstalación en materia individual para todos los trabajadores que sean objeto de despido injustificado producido de manera directa.

La ley federal del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, regula la reinstalación como un derecho de carácter subjetivo, a favor del trabajador, que ha sido perjudicado con el despido. A este respecto la disposición legal contenida en el Artículo 48 de esa normativa, establece: “el trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeña o se le indemnice con el importe de los meses de salario correspondientes al tiempo que duró la relación laboral”

En otro párrafo de la misma disposición, la Ley Federal mexicana, expresa: “si en el juicio correspondiente, no comprueba el patrono la causa de la rescisión del contrato, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta que se de el cumplimiento de la sentencia”.

Esta norma da lugar al efecto clásico de la reinstalación, que es precisamente, el pago de los salarios retenidos toda vez que como la relación de trabajo nunca se vio interrumpida lo que se ha dado en realidad es un retención de salarios, y no como se quiere afirmar cuando se dice que se trata de salarios caídos.

En cuanto a la legislación guatemalteca, contenida en el Código de Trabajo, que regula las relaciones de trabajo subordinado, entre los patronos y los trabajadores del sector particular, no existe regulado actualmente en el derecho de reinstalación en materia de derecho individual de trabajo, es decir, que aquellos trabajadores que a diario, por decenas son despedidos directamente y sin justa causa, no tienen mas derecho que el relativo a

reclamar a la prestación denominada indemnización por tiempo de servicio, ya que para ellos no existe la posibilidad de reclamar la reinstalación a su trabajo.

La única disposición legal en la que en materia individual pudiera hablarse del ejercicio del derecho de reinstalación, se encuentra contenida en el Artículo 251, inciso a), del Código de Trabajo, en donde se establece que en el caso de un paro sea declarado ilegal y a pesar de ello el patrono lo realizare, los trabajadores se encuentran facultados para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos de trabajo dentro los treinta días siguientes a la realización del paro, este derecho también puede ejercerse en forma colectiva por los trabajadores afectados.

En materia de servicio público la situación es diferente, puesto que conforme a la Ley de Servicio Civil, que es el estatuto que regulan las relaciones entre el estado y sus trabajadores, todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente de manera directa, pueden ocurrir ante la Junta Nacional de Servicio Civil, para esta resuelva en relación a ordenar su inmediata reinstalación o en su defecto si así lo solicita el trabajador, el pago de la indemnización por tiempo de servicio, este es actualmente el segundo caso que existe de reinstalación en materia individual de trabajo y precisamente está contenida en el Artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, el que establece: "... en el caso que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional de Servicio Civil, o la decisión de la Junta Nacional de Servicio Civil, sean favorables para el servidor publico suspenso, se entenderá restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de la suspensión. El reglamento de esta ley preceptúa las demás formalidades a seguirse para los efectos de lo anteriormente establecido". (20)

Esta disposición. Que preceptúa el caso de reinstalación señalado, es de tremenda importancia, por cuanto reconoce que la relación de trabajo no se ha interrumpido, si no que solamente se encuentra en suspenso, y además complementa con señalar la existencia del derecho de reinstalación.

(20) Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

En materia del servicio público, lo único criticable es lo que también a ese respecto se establece en el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que reza: “la reinstalación. La reinstalación de un servidor público, genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme a esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76”. (21)

Además de criticable es ampliamente preocupante el que está normativa contenga la afirmación de que la reinstalación de un trabajador, genera una relación nueva de trabajo, por cuanto a parte de constituir la negación de la reinstalación permite inferir que lo que se produjo entonces fue una terminación del contrato de trabajo y no una suspensión de ese mismo contrato. Esta disposición debe interpretarse como nula en congruencia con el principio que constitucional y ordinariamente establece que toda disposición que tienda a disminuir las garantías contenidas en las leyes de trabajo, con carácter mínimo, deberán ser nulas, en ningún caso puede ni debe aceptarse que la reinstalación que un servidor público genere una nueva relación de trabajo.

En relación al otro caso que existe de reinstalación, en materia individual de trabajo profundizaremos sobre en el capítulo siguiente, y también de los dos casos que existen en la materia colectiva.

El licenciado John Robert Schwank Durán, afirma que las bases de la reinstalación descansan en los siguientes fundamentos

- a) La necesidad de la estabilidad o permanencia de las relaciones laborales, la cual consiste en el desarrollo de la seguridad social que debe dar el derecho del trabajador;
- b) El derecho de coalición, de sindicalización y de huelga, que no puede ser una realidad, mientras la terminación del contrato de trabajo, quede sujeto al capricho de patrono;

(21) *Ibid.*

- c) La indemnización y el pago de daños y perjuicios a que se hace acreedor el trabajador despedido injustificadamente, muchas veces no le compensa la tranquilidad y la seguridad que el trabajo seguro y el salario también seguro, le proporcionan. (22)

Por su parte Alberto Trueba Urbina, afirma que: “Los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución mexicana de 1917, cuando en su Artículo 123, consagraba que sólo podrían ser despedidos con justa causa y en caso contrario, se daba opción al trabajador, a exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, por medio de la acción de reinstalación, o bien la indemnización que en aquel tiempo sólo reconocía tres meses”. (23)

Sin lugar a dudas es la Constitución mexicana de 1917, el primer antecedente y el más valioso a nivel latinoamericano, en relación a la reinstalación.

Actualmente la legislación mexicana a nivel constitucional desarrolla en su Artículo 13, fracción 22, la opción para el trabajador que es despedido injustificadamente, para reclamar el pago de las indemnizaciones de ley o la respectiva acción de reinstalación.

Por su parte en la legislación norteamericana, existe la libertad para el despido, pero existen dos situaciones en las que pueden darse la reinstalación y son las siguientes:

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

(22) Schwank Durán, Jonh, **La reinstalación obligatoria como garantía del derecho del trabajo**, pág. 127.

(23) Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho del trabajo**, pág. 22.

Por aparte, en Europa, específicamente en Alemania, la ley constitucional establece como requisito para que pueda operar el despido la consulta previa al comité de empresas, con el objeto de establecer si el despido es procedente o no, es decir, que no existe la reinstalación propia, pero si posibilidad de que un órgano de carácter administrativo resuelva previamente, si a lugar o no autorizar el despido y sin cumplir esa condición, no tiene ninguna eficacia.

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

3.3 La forma como se regulaba en el Decreto 330 el derecho de reinstalación

A este respecto resulta interesante destacar que el primer antecedente que existe de la institución de la reinstalación en Guatemala, está contenido precisamente en el primer Código de Trabajo, que se pone en vigencia en el país, el 1 de mayo de 1947, me refiero al Decreto 330. Importante será transcribir la norma para hacer un sucinto análisis de cómo éste valiosísimo cuerpo legal regulaba la reinstalación para todos los trabajadores en general, sin distinciones de ninguna naturaleza, veamos pues, como esta redactada aquella norma: "Artículo 78. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en la que se fundó el despido, si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador la

indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salario que éste habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato, para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones; y el patrono esta en la obligación de cumplir el fallo de juez que le imponga la reposición del trabajador. El derecho del trabajador de exigir del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) El ejercicio del derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores que laboren en empresas que ocupen veinte o más trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social, quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de cada caso. Sí el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, este no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del Artículo 61 y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho para exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b), del Artículo 426". (24)

La trascendencia de la norma transcrita anteriormente, es evidente por cuanto contemplaba el derecho de reinstalación para todos los trabajadores en el caso de despido injustificado, y además establecía la opción para que el trabajador dispusiera entre optar a ser reinstalado o a reclamar el de su indemnización, adicionalmente también establecía la vía ejecutiva de apremio para obligar al cumplimiento de la reinstalación. Ojalá y volvieran aquellos tiempos. (25)

(24) Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.

(25) *Ibid.*

Decreto 330 del Congreso de la República de 1947.

En los que legislaciones como esta hicieron florecer el derecho de reinstalación como mecanismo garante de la estabilidad de los trabajadores.

Hoy puede perfectamente entenderse porque los gobiernos posteriores al período revolucionario, derogarían el Decreto 330.

3.4 Mecanismo legal de cumplimiento forzoso

Para hacer efectivo el Derecho de reinstalación el Decreto 330, previo a contener una forma que creara el mecanismo de coerción que permitiera obligar a los empleadores a respetar y cumplir con el Derecho de reinstalación y con el ánimo de ilustrar mejor en relación a este aspecto, se transcribe la norma contenida en el Artículo 426 del Decreto 330, que rezaba: “Para el efecto de toda clase de salarios reconocidos en sentencia firme, por los tribunales de trabajo y previsión social, así como en las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101, se seguirá el procedimiento siguiente: a) El juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor, bajo apercibimiento de imponer las penas establecidas en el Código Penal por desobediencia; b) Si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento no hiciere efectivo el pago, “librara orden de captura por desobediencia”, de las disposiciones judiciales le impondrá la pena que corresponde conmutable en su totalidad, sin perjuicio de los salarios debidos; y c) En el caso del inciso anterior “no se permitirá la excarcelación del deudor ni la conmuta de la pena en tanto no pague los salarios”. (26)

El contenido de esta disposición debió de haberse mantenido y hoy seguramente sería de extrema importancia y evitaría que como sucede a diario los patronos en Guatemala se burlen de las leyes que les prohíben despedir y también se burlen desacatando los fallos de tribunales de trabajo que les ordenan reinstalar. Es el Decreto 330, de verdad un gran ausente en el ámbito laboral guatemalteco.

(26) *Ibid.*

3.5 Alcance de la reinstalación conforme al Decreto 330.

El alcance de la institución de la reinstalación, conforme lo establecido en el Decreto 330, puede relacionarse en dos sentidos:

- a) El establecimiento de la reinstalación opcional para todos los casos de terminación ilegal y arbitraria de los contratos de trabajo;
- b) El establecimiento del procedimiento ejecutivo en la vía de apremio para el cobro de los salarios y prestaciones retenidas y la arrogación de competencia al juez de trabajo y previsión social en el orden penal, para imponer pena de privación de libertad sin el beneficio de la excarcelación hasta no darse el pago de los salarios.

3.6 Alcance de la reinstalación en la legislación vigente Decreto 1441

En este sentido es un tanto mas difícil definir los avances del instituto de la reinstalación en la legislación laboral actual del país, por cuanto a pesar de existir regulada, sólo se aplica en ciertos y determinados casos a solo algunos grupos de trabajadores, por ello el autor considera que el alcance de la reinstalación, conforme al Código de Trabajo vigente, puede definirse de la siguiente manera:

- a) Solo existen tres casos de reinstalación regulados en el Código de Trabajo, de ellos dos corresponden a materia colectiva y uno a materia individual de Trabajo, pero este último extremadamente casuístico, por cuanto solo toca a la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez sea despedida.
- b) Solo existe un caso de reinstalación en materia individual de trabajo en relación a los trabajadores del sector público y aunque esta reinstalación contempla la opción también la misma legislación hace contener otra norma en la que intenta negarle su carácter e imponerse su

característica de una nueva relación de trabajo, en los miembros de algún sindicato.

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

3.7 Sujetos de la reinstalación

Conforme lo que hemos venido señalando en relación a los casos de reinstalación, que prevé la legislación laboral guatemalteca, sólo señalaremos en este apartado los grupos de trabajadores facultados para ejercer el derecho de reinstalación, ya que será objeto de estudio del capítulo siguiente la profundización del tema. Los sujetos de la reinstalación, son como siguen:

- a) La mujer trabajadora que encontrándose en esta de gravidez, sea despedida por el empleador,
- b) Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse organizando el sindicato;
- c) Los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento de conflicto colectivo de carácter económico social o de derecho, en la que se prohíba al patrono toda terminación de contrato de trabajo sin autorización del juez que conoce el conflicto;

d) Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente.

CAPÍTULO IV

4 Disposiciones legales que contienen los casos de procedencia de la reinstalación en el derecho de trabajo guatemalteco

En este capítulo se citarán todos los casos en que la legislación laboral guatemalteca, prohíbe expresamente la terminación de contratos de trabajo de algunos grupos de trabajadores y la consecuente orden de reinstalación para esos casos.

4.1 La prohibición de despedir a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez

A este respecto la reforma al Código de Trabajo, contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, que en relación al trabajo de la mujer dispuso diferentes reformas que tienden a sobreproteger a ésta, estableció la inamovilidad para la mujer trabajadora que resulte grávida. El objeto indudablemente de tal disposición es evitar los constantes abusos que a diario suelen suceder cuando los empleadores arbitrariamente y en la casi totalidad de los casos sin justa causa, disponen terminar los contratos de trabajo de aquellas trabajadoras que resulten embarazadas.

No obstante, la práctica demuestra que desde que se puso en vigencia esa disposición, los patronos han incrementado los niveles de represión en contra de las trabajadoras; actitudes que van desde imponer como requisito para solicitar empleo la certificación de la prueba de embarazo, hasta llegar incluso a golpear el estómago de las trabajadoras todos los días antes del ingreso a las labores, para establecer si están o no embarazadas, prueban con toda claridad que la reforma en mención no disuadió a los empleadores, sino por el contrario, estimuló su deseo por violar la ley.

No existiendo norma alguna en donde se encuentre contenida la disposición que prohíbe el despido en este caso y que crea la figura de la reinstalación para el mismo, es el Artículo 151 del Código de Trabajo, que reza; “se prohíbe a los patronos:... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales de trabajo a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá de darle aviso de su estado al empleador, quedando desde este momento provisionalmente protegida y dentro de los meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. e)...”.

Muy a pesar de la norma anterior que garantiza el regreso a su trabajo de la trabajadora despedida, es deber del autor expresar que los empleadores en Guatemala, no solo no respetan la prohibición de no despedir a la trabajadora, si no que también no obedecen las resoluciones de los tribunales de trabajo, que ordenan reinstalar a la trabajadora despedida.

4.2 La prohibición de despedir a los trabajadores que se encuentran organizando un sindicato

A este respecto es de suma trascendencia anotar que es también la reforma al Código de Trabajo contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, la que establece este otro caso de reinstalación a favor de todos

aquellos trabajadores que encontrándose en la formación de un sindicato sean despedidos. Debe señalarse que esta prohibición tampoco a disuadido a los patronos para que respeten el derecho de libre sindicalización garantizado en la misma Constitución Política de la República. Toda vez que es fácilmente comprobable que la reacción de los empleadores al descubrir que algunos de sus trabajadores se encuentran conformando un sindicato, es la misma de siempre, es decir el despido, situación que evidencia que los legisladores crearon esta disposición porque sabían que la libertad de sindicalización es un derecho ilusorio en Guatemala, que no respeta casi ningún empleador.

El crear esta disposición solo confirma que los empleadores siguen viendo en las organizaciones sindicales un peligro latente para sus empresas.

La disposición en cuestión se encuentra contenida en los Artículos 209 del Código de Trabajo, que establece la inamovilidad, como algo novedoso para todos los trabajadores miembros fundadores de un sindicato y también la existencia de una diligencia de reinstalación cuyo carácter es notoriamente extraordinario, disposición que reza: “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho de inmovilidad a partir desde el momento en que se de aviso a la inspección general de trabajo, de que están formando un sindicato y gozará de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial de Centro América.

Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados dentro de las veinticuatro (24) horas y el responsable será sancionado con multa de un mil quetzales (Q1000.00); debiéndose además pagar los salarios dejados de percibir a los trabajadores afectados...”

4.3 La prohibición de despedir a los trabajadores protegidos por la primera resolución que produce el planteamiento de un conflicto colectivo.

En relación a este extremo, la legislación laboral guatemalteca, establece la prohibición para el empleador de no poder despedir a aquellos trabajadores que habiendo promovido en su contra el planteamiento de la demanda colectiva de carácter económico social, se encuentran protegidos por la primera resolución que dicta el tribunal de trabajo, prohibiendo al empleador dar por terminado todo contrato de trabajo, sin autorización del juez que conoce del conflicto. Cabe señalar que esta prohibición a la que se le conoce popularmente con el nombre de emplazamiento, a perdido su eficacia toda vez que no es raro observar que a menudo los empleadores despiden aún estando impedidos legalmente de hacerlo, lo que significa el desacato a la resolución emitida por el a juez de trabajo. Los juzgados de trabajos y previsión social, que conocen en materia colectiva tramitan todos los días a un sin numero de solicitudes de reinstalación de trabajadores que a pesar de no poder ser despedidos sin autorización del juez, igualmente lo son, lo que significa que es indispensable dotar al juez de más poder de coerción que incluya la posibilidad que éste pueda imponer privación de libertad a aquellos patronos que no observen su orden de no despedir, también a aquéllos que a pesar de habérseles ordenado reinstalar en su puesto al trabajador, desacatan esos fallos.

En consecuencia es indispensable una nueva reforma al Código de Trabajo que impulse la reinstalación, como figura genérica a favor de todos aquellos trabajadores que sean despedidos sin justa causa y que desde luego también provea al Juez de la facultad de restringir la libertad del patrono infractor.

La disposición anterior se encuentra contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo, que reza: “a partir del momento a que se refieren el Artículo

anterior toda terminación de contrato de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este Artículo el juez aplicará las sanciones que establece el Artículo anterior y ordenara que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción.

Si aún así persistiere la desobediencia ordenara la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. Para estos casos el Juez actuara 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”.

4.4 El trámite establecido para las diligencias de reinstalación dentro del derecho procesal del trabajo guatemalteco

A continuación se citará el trámite previsto en la ley para cada caso de reinstalación, de los ya citados:

4.4.1. El trámite en materia procesal individual

En relación a éste, sólo existe en materia procesal individual un único caso de reinstalación que precisamente es el de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez, es despedida sin justa causa, caso para el cual la norma contenida en el Artículo 151 del Código de Trabajo no establece la vía en la que deberá tramitarse la misma. Por lo que en virtud en lo que al respecto establece el Artículo 326 del Código de Trabajo, en relación a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, se establece aplicando el Artículo 96 de ese cuerpo legal, que todo lo que no tenga señalado expresamente la vía en que deba tramitarse, deberá tener lugar en juicio ordinario, lo que permite inferir que este caso de reinstalación se tramitará en

un juicio ordinario laboral, cuyo trámite puede demorar entre cuatro y cinco años, situación, ésta última que desnaturaliza por completo la finalidad de la reinstalación que es restituir en su empleo rápidamente a la trabajadora despedida, finalidad que no se cumple al establecer la ley que deba tramitarse el reclamo de reinstalación en una vía totalmente inadecuada, y esto a pesar de que se trate de esgrimir que no importa el tiempo que dure el juicio pues la trabajadora tiene asegurado por ley el pago de sus salarios dejados de percibir.

4.4.2 El trámite en materia procesal colectiva del trabajo.

Los casos contenidos en los Artículos 209 y 380 del Código de Trabajo, se tramitarán en la vía colectiva, mediante una diligencia de reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no deberá durar más de veinticuatro horas. Importante es señalar que actualmente sólo el juzgado séptimo de trabajo y previsión social de lo colectivo, cumple con observar este trámite, a pesar de que los detractores de la reinstalación critican ampliamente que esta no debe ordenarse dentro de las 24 horas de haber sido solicitada, sin haberse escuchado previamente al empleador, puesto que si no se viola el derecho de defensa y la presunción universal de inocencia, extremos éstos que personalmente el autor considera no son determinantes puesto que lo que se sanciona es una flagrante violación patronal a las disposiciones preceptivas que prohíben terminaciones de contratos de trabajo de carácter arbitrario.

4.4.3 El establecimiento en la legislación del conocimiento de oficio como acto de iniciación procesal

Importante es destacar la aparición con la reforma al Código de Trabajo, contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, del único caso en que el derecho procesal del trabajo en general prevee como acto de iniciación procesal el conocimiento de oficio, lo que significa que sin que se medie petición de parte el juez de trabajo podrá ordenar la reinstalación de aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos a pesar de las prohibiciones

contenidas en la ley. Disposición que crea este instituto novedoso que permite que el juez de trabajo amplíe su función de contralor en la actividad patronal pendiente a observar la ley, dicha disposición se encuentra contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo.

4.4.4 Del caso de reinstalación en materia de servicio público

A este respecto los Artículos 81 y 83 de la ley de servicio civil, preveen el único caso de reinstalación en esa materia, misma diligencia que tiene lugar en la vía administrativa, ante la junta nacional de servicio civil, cuyo órgano es el competente para declararla.

REINSTALACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA GRAVIDA

Prohibición legal de terminación de contrato de trabajo de mujer trabajadora grávida.

Acto de iniciación procesal, Instancia de parte

Vía Procesal
Derecho Procesal Individual. Juicio Ordinario, Art. 156 Y 326 Código de Trabajo Art. 96 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Duración del tramite: entre cuatro y cinco años

la sentencia es apelable.

FUENTE: Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC).

**REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN
ORGANIZANDO UN SINDICATO.**

Prohibición legal
de terminación de contrato
de trabajo de miembros
organizadores de un
sindicato

Acto de iniciación
procesal, Instancia
de parte.

Vía Procesal
Derecho Procesal
Colectivo, Diligencias
extraordinarias de
REINSTALACIÓN.

La resolución debe dictarse en veinticuatro horas siguientes
la sentencia es apelable.

FUENTE: Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES PROTEGIDOS POR
RESOLUCIÓN DE JUEZ.**

Prohibición legal
de terminación de contrato
de trabajo a trabajadores
amparados por resolución de
juez que prohíbe toda
terminación de contrato
o de relación laboral.

Acto de iniciación
procesal, instancia
de parte, o conocimiento
de oficio

Vía Procesal
Derecho Procesal
Colectivo. Diligencias
extraordinarias de
REINSTALACIÓN.

La resolución debe dictarse en veinticuatro horas siguientes

la resolución no es apelable

FUENTE: Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**REINSTALACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS
(TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO)**

Se produce
despido

El trabajador Interpone
recurso de Apelación
ante la ONSEC.

ONSEC. Eleva el recurso
a la Junta Nacional de
Servicio Civil

La Junta tiene
30 días para
resolver

Ordena la REINSTALACIÓN
si el despido es declarado
injusto

Sí se pide así por el interponente.
ordena el pago de prestaciones
y no reinstalación

FUENTE: Ley de Servicio Civil. Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
Oficina de Servicio Civil (ONSEC).

CAPÍTULO V

5. Criterio de dirigentes sindicales y trabajadores en general, abogados litigantes, sobre el conocimiento, utilidad y trámite de las diligencias de reinstalación, promovida ante los tribunales de trabajo y previsión social.

5.1 Presentación

En este capítulo se persigue como objeto fundamental, corroborar lo afirmado a lo largo de la presente monografía, por medio de demostrar el alto índice de desconocimiento que sobre el derecho de reinstalación existe en los trabajadores guatemaltecos, así como también corroborar la poca o ninguna celeridad que opera en el trámite de éstas en los juzgados de trabajo y previsión social, y la actitud de desobediencia que usualmente asumen los empleadores frente a la resolución de los jueces de trabajo que ordenan la reinstalación de los trabajadores despedidos.

Constituye un verdadero vía crucis el ejercicio del derecho de reinstalación en Guatemala, en primer lugar porque su sola existencia denota no solo una garantía al principio de la estabilidad, si no también en alto índice de terminaciones ilegales de contrato de trabajo, no obstante las disposiciones que en tales casos prohíben despedir, situación que seguramente es lo más grave, pues no tendría caso que el legislador promueva la creación de normas que tiendan a la sobreprotección a la estabilidad en el trabajo, si no existiera la amenaza latente del despido ilegal.

El anterior razonamiento es el que mueve al autor a presentar este capítulo, reitero como una muestra palpable del desconocimiento por parte de quienes son beneficiarios del derecho de reinstalación, su minúscula celeridad en el trámite y su casi total inobservancia porque quienes como en el caso de los patronos, desobedecen los fallos judiciales que les obligan a reinstalar a los trabajadores despedidos ilegalmente.

5.2 Encuesta

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: “LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO LA REINSTALACIÓN EN
TODOS LOS CASOS DE DESPIDO
INJUSTIFICADO”

SUSTENTANTE: FREDY ROBERTO HERNÁNDEZ ESCOBAR

TRABAJO PREVIO Y NECESARIO PARA SUSTENTAR EL EXAMEN
GENERAL PUBLICO DE TESIS, PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y A LOS TITULOS DE
ABOGADO Y NOTARIO.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a abogados litigantes y personas del sector trabajador guatemalteco, con el objeto de conocer su criterio en relación de que la reinstalación debe aplicarse a todas las personas trabajadoras que han sido despedidas injustamente en aras del principio de igualdad y estabilidad. Y, establecer si se conoce la institución, sus finalidades, su utilidad, su trámite y si se da su cumplimiento por parte de los empleadores.

Debe responderse, marcando un X en los espacios en blanco en la respuesta que se estime correcta.

INTERROGANTES:

5.3 CALIDAD DEL ENCUESTADO:

Abogado Litigante: _____ Trabajador Coligado: _____

1. Sabe usted que existe en el Código de Trabajo la posibilidad de ser reinstalado cuando se es despedido injustamente, a pesar de la prohibición de un juez de no dar por terminado ningún contrato de trabajo:

SI _____

NO _____

2. Sabe usted que el patrono además de tener que reinstalar, incurre en la obligación de hacer efectivo a el trabajador el pago de los salarios dejados de percibir por todo el tiempo que se mantuvo despedido

SI _____

NO _____

3. Sabe usted que la utilidad fundamental de el derecho de reinstalación es mantener vigente el contrato individual de trabajo

SI _____

NO _____

4. Considera usted que el derecho de reinstalación debiera de ser genérico en su aplicación en los casos de despido producido injustamente

SI _____

NO _____

5. Considera usted que el derecho de la reinstalación constituye una garantía para hacer posible el ejercicio de la libertad de organización

SI_____

NO_____

6. Considera usted que los patronos en Guatemala respetan el derecho que de acuerdo a la ley tienen algunos trabajadores de conformar organizaciones (sindicatos, coaliciones etc.)

SI_____

NO_____

7. Considera usted que se violan los principios de tutelaridad, estabilidad e igualdad a los trabajadores que no se encuentran dentro de las causales del derecho a la reinstalación, en caso de ser despedidos injustamente

SI_____

NO_____

8. Considera usted que los juzgados de trabajo y previsión social, cumplen con tramitar las diligencias de reinstalación en el plazo y en la forma señalada por la ley

SI_____

NO_____

9. Considera usted que el Código de Trabajo debe ser reformado en cuanto que la reinstalación debe ser un derecho para todas las personas del sector trabajador público y privado y no solo para una parte y así no vulnerar el principio de igualdad encuadrado en la Constitución Política de República de Guatemala.

SI_____

NO_____

10. Considera usted que el tramite de la figura de la reinstalación, es el mas eficaz y rápido en materia laboral.

SI _____

NO _____

FRHE/T04.

5.3 Evaluación

A) En relación a la interrogante número uno, el resultado ilustra sobre que el cincuenta por ciento de los encuestados tienen calidad de trabajadores pertenecientes al sector trabajador guatemalteco, y el restante cincuenta por ciento la calidad de abogados litigantes.

B) En relación a la interrogante número dos, su resultado no deja de ser alarmante, puesto que de el 100% de los encuestados el 30% afirmó desconocer la institución de la reinstalación lo que deja entrever el peligro desconocimiento de una institución de derecho colectivo de gran importancia, si tomamos en cuenta el irrespeto a la estabilidad en el trabajo que demuestra la conducta patronal.

C) En relación a la interrogante número tres, el resultado es prácticamente idéntico al de la interrogante anterior, pues el 30% de los encuestados manifestó no tener conocimiento de la obligación que tienen los patronos de pagar al trabajador que han despedido ilegalmente, los salarios correspondientes a todo el tiempo que permanecieron cesantes, desconociendo que permite continuar evidenciando cuan urgente es la difusión de una campaña pública que ilustre a los trabajadores sobre estos derechos.

D) En la interrogante número cuatro nuevamente se repite el resultado de los dos anteriores al manifestar el 30% de los encuestados que desconocen que la utilidad fundamental del derecho de reinstalación es mantener vigente el contrato individual de trabajo, constante que confirma el porque de la superioridad con la que el patrono maneja a su antojo los aspectos legales al interno de la relación obrero-patrono.

E) En la interrogante número cinco, se uniforma el 100% de los encuestados al opinar que el derecho de reinstalación debiera de ser genérico para todos los casos de despido injustificado, lo que vendría a obligar a una reforma al Código de Trabajo que produciría la reinstalación obligatoria en todos los juicios ordinarios de despido injustificado, además de la obligación de pagar al trabajador los salarios dejados de devengar por todo el tiempo que permanezca cesante.

F) Contrariamente a lo manifestado por los encuestados en las primeras interrogantes, en ésta el 100% de los mismos, manifestó considerar que el derecho de reinstalación constituye una garantía para poder constituirse en sindicatos, cuestión que permite hacer evidente la desnaturalización que sufre el planteamiento de demandas colectivas que no se promueven con la intención de producir la negociación colectiva, sino por el contrario producir la resolución de juez que prohíba el terminar contratos de trabajo.

G) En relación a la interrogante número siete, el 100% de los encuestados manifestó considerar que en Guatemala los patronos no respetan los derechos de asociación y libertad de sindicalización de los trabajadores, cuestión que permite confirmar lo ilusorio que en nuestro país es todavía el derecho de sindicalización y en general el de organización de los trabajadores.

H) En relación a la interrogante número ocho, su resultado revela que el 100% de los encuestados manifiestan que sí se violan ciertos derechos constitucionales y que debería haber una reforma al Código de Trabajo con respecto a ordenar la reinstalación, en igual forma para todos los trabajadores sin excepción alguna, para hacer valer los principios de igualdad, estabilidad y tutelaridad laboral, en caso de un despido injustificado.

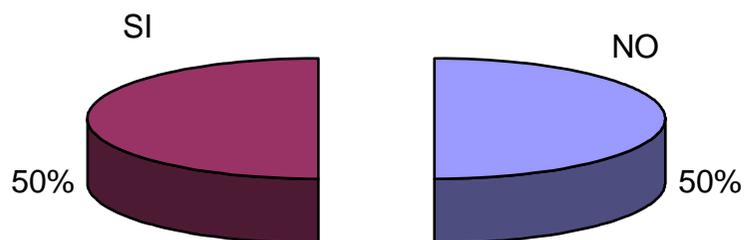
I) En relación a la interrogante número nueve, su resultado es más importante, pues la totalidad de los encuestados manifestó saber que los juzgados de trabajo y previsión social incumplen con la forma y plazo del

trámite de la reinstalación, lo que hace más difícil la situación del trabajador y denota aunque quizás involuntariamente la actitud de complicidad para con los patronos de los órganos jurisdiccionales al demorar y transformar el trámite de la reinstalación.

J) Finalmente en relación a la interrogante número 10, su resultado es en extremo muy grave, pues el 100% de los encuestados manifiesta considerar que el trámite de la reinstalación dura más de un año en los juzgados de trabajo, lo que permite evidenciar un problema muy crítico para el trabajador que tendrá que conseguir un nuevo empleo para sostener el juicio de la reinstalación, lo que no le permitirá volver a ese empleo cuando ésta algún día se ordene en firme, después de agotados todos los recursos habidos y por haber.

INTERROGANTE No. 1

¿Sabe usted que existe en el Código de Trabajo la posibilidad de ser reinstalado cuando se es despedido injustamente, a pesar de la prohibición de un juez de no dar por terminado ningún contrato de trabajo?

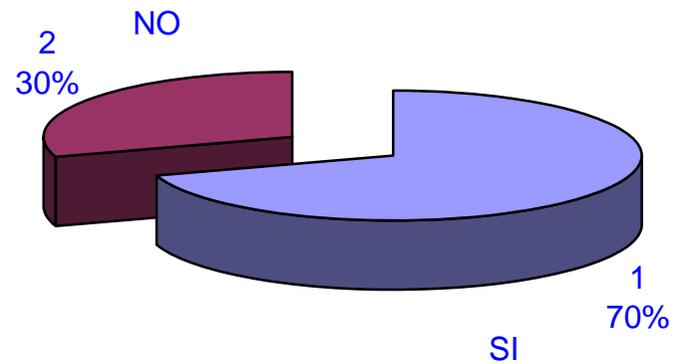


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Abogado litigante.

INTERROGANTE No. 2

¿Sabe usted que el patrono además de tener que reinstalar, incurre en la obligación de hacer efectivo a el trabajador el pago de los salarios dejados de percibir por todo el tiempo que se mantuvo despedido?

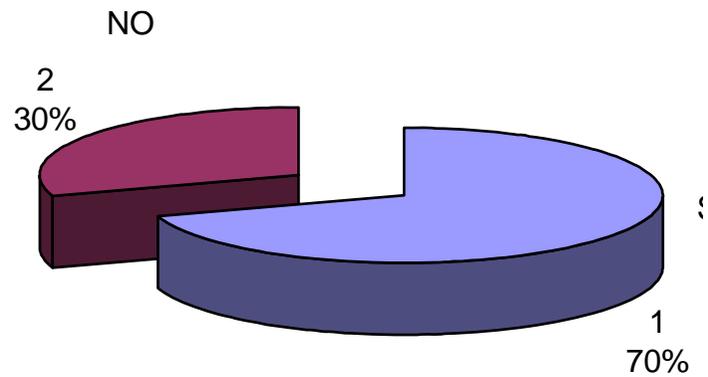


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Trabajador Coligado.

INTERROGANTE No. 3

¿Sabe usted que la utilidad fundamental de el derecho de reinstalación es mantener vigente el contrato individual de trabajo?

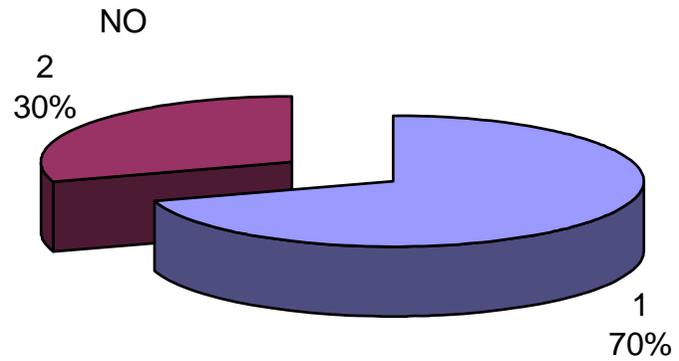


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Abogado litigante.

INTERROGANTE No. 4

¿Considera usted que el derecho de reinstalación debiera de ser genérico en su aplicación en los casos de despido producido injustamente?

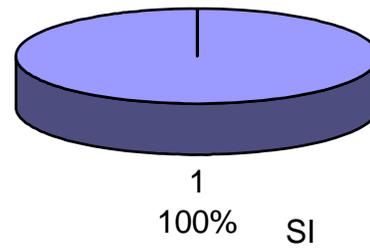


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Trabajador Coligado.

INTERROGANTE No. 5

¿Considera usted que el derecho de la reinstalación constituye una garantía para hacer posible el ejercicio de la libertad de organización?

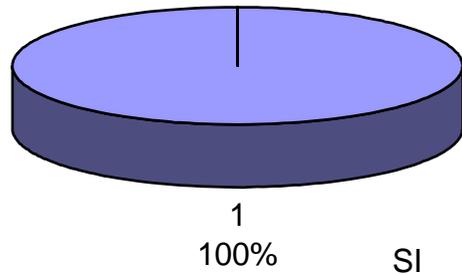


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Abogado litigante.

INTERROGANTE No. 6

¿Considera usted que los patronos en Guatemala respetan el derecho que de acuerdo a la ley tienen algunos trabajadores de conformar organizaciones (sindicatos, coaliciones etc.)?

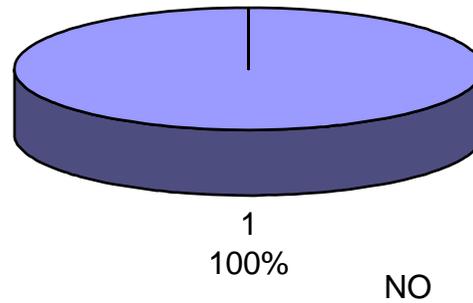


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Trabajador Coligado.

INTERROGANTE No. 7

¿Considera usted que se violan los principios de tutelaridad, estabilidad e igualdad a los trabajadores que no se encuentran dentro de las causales del derecho a la reinstalación, en caso de ser despedidos injustamente?

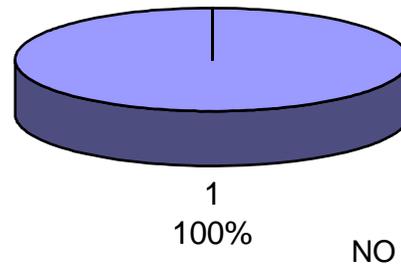


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Abogado litigante.

INTERROGANTE No. 8

¿Considera usted que los juzgados de trabajo y previsión social, cumplen con tramitar las diligencias de reinstalación en el plazo y en la forma señalada por la ley?

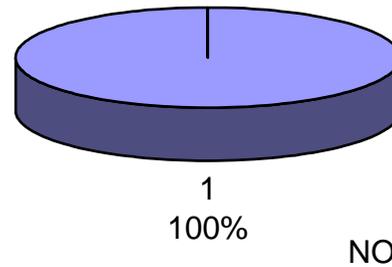


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Trabajador Coligado.

INTERROGANTE No. 9

¿Considera usted que el Código de Trabajo debe ser reformado en cuanto que la reinstalación debe ser un derecho para todas las personas del sector trabajador público y privado y no solo para una parte y así no vulnerar el principio de igualdad encuadrado en la Constitución Política de República de Guatemala?.

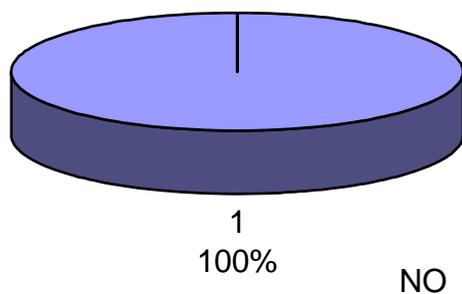


FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Abogado litigante.

INTERROGANTE No. 10

¿Considera usted que el tramite de la figura de la reinstalación, es el mas eficaz y rápido en materia laboral?



FUENTE: Investigación de campo por el sustentante, julio de 2004.

ENCUESTADO: Trabajador Coligado.

CONCLUSIONES

- 1) En Guatemala por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores organizados no conocen la figura de la reinstalación, según el sondeo de esta investigación.
- 2) En Guatemala por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores organizados no saben, que el patrono está obligado a reinstalar a un trabajador despedido ilegalmente y que también esta obligado a hacer efectivo el pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador.
- 3) En Guatemala, la existencia de la reinstalación tiene como propósito garantizar la estabilidad en el empleo.
- 4) En Guatemala, la ampliación de el caso de reinstalación contenida en el Decreto 64-92, que reformó el Artículo 209 del Código de Trabajo, tuvo por objeto sobreproteger la estabilidad en el empleo, como consecuencia de que las disposiciones legales vigentes que impiden despedir son irrespetados por los patronos.
- 5) En Guatemala, no se observan por los patronos, las disposiciones legales que garantizan el ejercicio de la libertad sindical, pues los trabajadores deben organizarse a escondidas, ante el temor de ser despedidos por el patrono.
- 6) En Guatemala, los patronos no acatan las disposiciones que les obligan a reinstalar a aquellos trabajadores que han sido despedidos ilegalmente, aún en contra de la ley que les hace inamovibles, así como de la resolución del juez que prohíbe toda terminación de contratos de trabajo.

- 7) En Guatemala, el trámite de las diligencias de reinstalación en los juzgados de trabajo, duran actualmente más de un año.
- 8) Es de trascendencia la observación y cumplimiento de los derechos laborales en la sociedad guatemalteca, en aras del principio de igualdad.
- 9) Las leyes laborales guatemaltecas no representan un punto importante para el desarrollo de los pueblos, siendo necesario que el gobierno vele por el efectivo respeto de los derechos laborales y así garantizar un mejor futuro, de paz, justicia y seguridad.

RECOMENDACIONES

1. En aras de la justicia social, la reinstalación debe aplicarse con base al principio de igualdad, para todo el sector trabajador guatemalteco.
2. Es necesario las reformas a el Código de Trabajo referente a la institución de la reinstalación para que esta sea aplicada a todos los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa.
3. Que la Inspección de Trabajo y Previsión Social, brinde la debida información a los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente sobre la institución de la reinstalación.
4. Es urgente que se promueva a través de las autoridades administrativas de trabajo y previsión social, una campaña de divulgación que permita ilustrar a los trabajadores todos los derechos que les confieren las leyes laborales.
5. Que se establezca en las leyes laborales vigentes, sanciones drásticas a los patronos que no acatan las disposiciones emitidas por los jueces referente a la reinstalación, para aquellos trabajadores que han sido despedidos ilegalmente.
6. Establecer las reformas adecuadas a el Código de Trabajo para garantizar la institución de la reinstalación en todos los casos de despido injustificado, para ser aplicado a todos los trabajadores en aras del principio de igualdad.
7. Es necesario que a el Código de Trabajo guatemalteco, debe contener expresamente en qué consiste la reinstalación y cuál debe ser la forma correcta de interpretarla y aplicarla por parte de los jueces de trabajo y previsión social

8. Que la reinstalación sea aplicada de conformidad a los principios procesales del derecho, para tener una concepción correcta y para que en su aplicación no se viole el principio de igualdad y el debido proceso.

9. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estar más involucrado en el sistema laboral del país, y asesorar a las personas en general sobre las garantías laborales, que se encuentran reguladas en la república de Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires. Mundo Atlántico. 1943. 250 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10a. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1976.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tútelaridad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho de trabajo**, Tesis de grado académico. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1998. 103 págs.

CASTELLANOS DÁVILA, Rándolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. Tesis de grado académico. Facultad De Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala 1988. 99 págs.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del Trabajo**. 5a. ed. Guatemala. USAC. 1999. 163 págs.

CARDONA ZACARÍAS, Hérlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de grado académico . Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977. 88 págs.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 2a. ed. México. Ed. Porrúa. 1988. 310 págs.

DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7a. ed. México. Ed. Pórrua. 1989. 150 págs.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. de Palma. 2a. ed. Buenos Aires. Argentina. 1977. 405 págs.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa S. A. 5a. ed. México 1968. 240 págs.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9a. ed. México. Ed. Porrúa. 1984. 326 págs.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo; Antecedentes históricos y formación de sindicatos**. 3a. ed. Colombia. Biblioteca Jurídica Dike. 1990. 500 págs.

GRÁJEDA CONTRERAS, Jorge Ambrosio. **La prescripción en el derecho laboral Centro Americano**. Tesis de grado académico. Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala . 1990. 115 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1974. 78 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Libro de texto para el curso de Derecho de Trabajo II. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 258 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1987.

WALKER LINARES, Francisco, **Nociones elementales del derecho del trabajo**. 4a. ed.; Chile: (s.e.), 1947. 122 págs.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Ley de Servicio Civil. Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.

