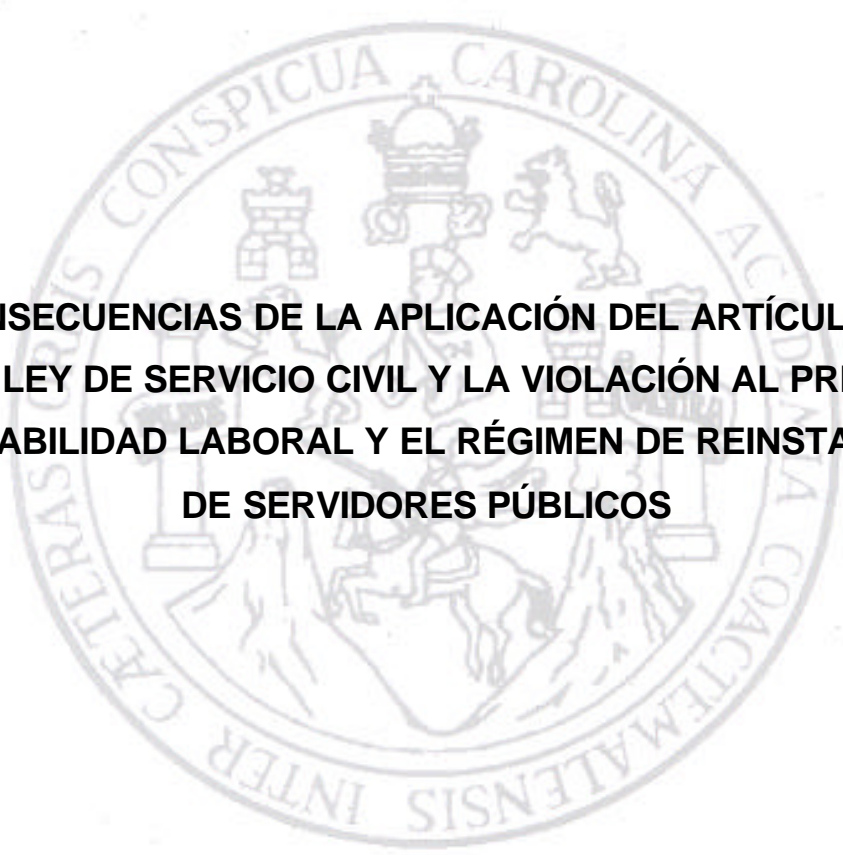


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 83
DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO
DE ESTABILIDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN DE REINSTALACIÓN
DE SERVIDORES PÚBLICOS**

MARCIA JAMINETH MENÉNDEZ ORTIZ

GUATEMALA, JULIO DE 2007.

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

**CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 83
DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO
DE ESTABILIDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN DE REINSTALACIÓN
DE SERVIDORES PÚBLICOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCIA JAMINETH MENÉNDEZ ORTIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2007.

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DE LA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín

VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López

SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: «Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis». Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Principios informativos del derecho del trabajo guatemalteco	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Características	3
1.4. Taxonomía	4
1.5. Marco jurídico	14
1.5.1. Internacional.....	14
1.5.2. Legislación nacional	17
1.5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala	18
1.5.2.2. Código de Trabajo	22
1.5.2.3. Ley de Servicio Civil.....	28
CAPÍTULO II	
2. El principio de estabilidad laboral	31
2.1. Introducción.....	31
2.2. Definición.....	33
2.3. Características	36
2.4. Instituciones que lo desarrollan	36
2.4.1. Contratos de trabajo por tiempo indefinido	37
2.4.2. Suspensión de contratos de trabajo	39
2.4.3. Sustitución patronal.....	42

CAPÍTULO III

3. Suspensión del contrato individual de trabajo y la protección contra el despido injustificado.....	47
3.1. Introducción.....	47
3.2. Definición.....	47
3.3. Características	48
3.4. Taxonomía	49
3.5. Causas y efectos	49
3.5.1. Suspensiones individuales.....	50
3.5.2. Suspensiones colectivas	52
3.5.3. Normas de aplicación general a las suspensiones individuales y colectivas	55
3.5.4. Efectos de la suspensión del contrato individual de trabajo	55
3.6. Protección contra el despido injustificado	58

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil respecto del principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos: el caso de los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas.....	67
4.1. Introducción.....	67
4.2. Sumario de casos concretos	67
4.2.1. Caso A.....	67
4.2.2. Caso B.....	76
4.2.3. Caso C.....	82
4.3. Criterios sobre la interpretación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y violaciones evidenciadas en su aplicación	88
CONCLUSIONES.....	91

RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN

En materia laboral, específicamente, en las relaciones que la Administración Pública establece con sus trabajadores, la reinstalación conlleva una garantía especial para el trabajador respecto de la conservación de su empleo e implica no ser despedido por parte del empleador sin existir una causal determinante que genere la terminación de la relación laboral. De no respetarse dicha garantía, la autoridad nominadora puede ser condenada al pago de los salarios dejados de percibir por parte del trabajador desde el momento que se dio el despido injustificado, hasta que el mismo vuelva a ocupar su antiguo empleo, al ser decretada la reinstalación. La reinstalación deriva de los incisos o) y s) (este último superado por el Artículo 78 del Código de Trabajo) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y es desarrollada de manera particular para los trabajadores públicos por el Artículo 82, último párrafo, de la Ley de Servicio Civil.

Lo anterior implica que entre el despido injustificado y la reinstalación media, un período en el cual el trabajador se encuentra suspenso en una incertidumbre atendiendo a que no sabe a ciencia cierta si será reinstalado o no. Dicha suspensión, a priori es considerada de tipo individual-total, pues ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales (prestar el servicio y pagar el salario); sin embargo, a posteriori y con la sentencia que ordena la reinstalación, dicha suspensión se transforma en individual-parcial, pues al trabajador le son cancelados los salarios dejados de percibir durante la suspensión.

Al ordenarse la reinstalación, el período que el trabajador ha dejado de laborar es considerado como una suspensión y, en ningún momento, la misma disuelve el vínculo laboral existente entre el trabajador y el patrono. Es por ello, que el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, al regular que la reinstalación implica el inicio de una nueva relación laboral resulta antinómico al interpretarlo contextualmente con las demás normas que integran dicho cuerpo legal y con el texto constitucional (Artículo 106 constitucional y Artículos 3 (inciso 6) y 76 de la Ley de Servicio Civil).

En razón de lo expuesto el problema de la investigación se formuló así: ¿El Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil al regular que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo resulta incongruente y antinómico con lo preceptuado en los Artículos 3 (inciso 6) y 76 del mismo cuerpo legal y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala? Además, para el caso de los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas: ¿El inicio de una nueva relación laboral, luego de dictada la reinstalación de un trabajador por parte del órgano competente, en aplicación del contenido del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil conlleva una violación a los derechos laborales mínimos al implicar la pérdida de derechos adquiridos en razón de antigüedad, tales como ser sujeto a un nuevo período de prueba, derecho a ascenso y mejores prestaciones laborales?

En razón de lo anterior, la hipótesis formulada fue la siguiente: La interpretación aislada y literal del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que establece que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo es antinómica con los Artículos 106 constitucional, 3 (inciso 6) y 76 de la Ley de Servicio Civil y violatoria del principio de estabilidad laboral, pues la reinstalación de un servidor público presupone que su cesación laboral devino de un despido injustificado y por lo tanto la relación laboral no concluyó pues el trabajador impugnó e interpuso los recursos en contra de la resolución de la entidad nominadora de manera oportuna y de la revisión de dicho despido se concluyó que se trataba de un despido injustificado, ordenándose la reinstalación y reanudándose la relación laboral que no terminó sino estuvo suspensa mientras se ventilaba el proceso laboral.

El ámbito personal de la investigación lo constituyeron las y los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala. El período de estudio abarcó de los meses de julio a diciembre del año 2005, y tuvo por ámbito geográfico el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, por concentrarse en este los trabajadores del referido ministerio.

El marco teórico se conformó de las doctrinas expuestas, fundamentalmente, por autores mexicanos, argentinos, uruguayos y guatemaltecos referentes a la reinstalación

y que consideran al período que media entre el despido injustificado y la misma como una suspensión cuyas consecuencias son imputables únicamente al empleador, e implican el pago al trabajador de los salarios y beneficios dejados de percibir durante la suspensión.

Los objetivos trazados para la investigación fueron: General: Establecer cuáles son los alcances y consecuencias de la figura de la reinstalación contemplada en el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y si la misma crea o no antinomias con las normas que le están supraordinadas dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco. Específicos: a) Recabar los criterios vertidos por los juzgadores en los diferentes procesos de reinstalación llevados en contra del Ministerio de Finanzas Públicas durante el año 2005; b) Delimitar los Artículos y principios que entran en conflicto con lo establecido por el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil en lo referente a la reinstalación y el inicio de una nueva relación laboral como consecuencia de la misma, y c) Determinar los efectos actuales de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil por parte del Ministerio de Finanzas Públicas y si dicho actuar es o no violatorio de los derechos y garantías mínimas que le asisten a los servidores públicos que laboran en dicha entidad.

Los métodos empleados para el desarrollo de la investigación fueron el analítico-sintético y el deductivo-inductivo. El método analítico permitió establecer los criterios y consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil por parte del Ministerio de Finanzas Públicas; el método sintético se utilizó como complemento al método analítico, y permitió la obtención de una visión general de los efectos que conlleva para el trabajador la errónea interpretación y aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil; el método deductivo fue utilizado para conocer los criterios de los juzgadores en materia laboral respecto del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y cómo se han plasmando los mismos en las sentencias *inter partes*; el método inductivo fue utilizado para conocer los derechos que son disminuidos a los trabajadores como consecuencia de la errónea aplicación e interpretación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y evidenciar la existencia de violaciones a los derechos y garantías mínimas que le asisten a los servidores públicos.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de la investigación fueron la entrevista y las bibliográficas y documentales. La entrevista permitió conocer tanto las opiniones de las personas que han impugnado sus despidos realizados por el Ministerio de Finanzas Públicas y han logrado su reinstalación, así como las de los funcionarios del Ministerio de Finanzas Públicas que han conocido de dichos procesos y/o han actuado como patrono. El marco teórico se formuló con base a las técnicas bibliográficas y documentales que permitieron el acopio de los diferentes textos y documentos que hacen referencia al tema.

Con el fin de someter a comprobación la hipótesis formulada y alcanzar los objetivos propuestos, se estructuró la investigación en cuatro capítulos. El primero de ellos: *Principios informativos del derecho del trabajo guatemalteco*, define lo que son los principios en materia laboral y enuncia sus características y taxonomía respectiva. Además, ubica los principios laborales en el ámbito jurídico, tanto nacional como internacional. El segundo capítulo: *El principio de estabilidad laboral*, desarrolla a profundidad dicho principio, definiéndolo, enunciando sus características y ubicando dentro de la normativa nacional e internacional las instituciones que lo desarrollan, haciendo particular énfasis en su función protectora de la continuidad de la relación laboral en beneficio del trabajador. El capítulo III: *Suspensión del contrato individual de trabajo y la protección contra el despido injustificado*, desarrolla las causas y efectos de las suspensiones individuales y colectivas de trabajo y la forma en que la legislación protege al trabajador en contra del despido injustificado.

En el Capítulo IV: *Consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil respecto del principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos: el caso de los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas*, se analizan 3 casos concretos en los cuales se evidencia que la interpretación aislada y literal del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que establece que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo es antinómica con los Artículos 106 constitucional, 3 (inciso 6) y 76 de la Ley de Servicio Civil y violatoria del principio de estabilidad laboral.

En ese orden de ideas, la sustentante, conforme al desarrollo de la investigación, concluye, en que la estabilidad laboral es un derecho constitucional, que en muchas oportunidades ha sido vulnerado, razón por la cual el presente trabajo pretende ser una orientación para quienes se vean inmersos en problemas de esa naturaleza.

CAPÍTULO I

1. Principios informativos del derecho del trabajo guatemalteco

1.1. Introducción

En el ámbito laboral, el conocimiento y comprensión de sus principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o el no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que sus instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamenta el derecho. Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho.

Un aspecto que es necesario tener en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de la parte más desprotegida de la relación laboral, en este caso los trabajadores.

Sobre ese entendido, se enuncian diferentes definiciones respecto de los principios informativos del derecho del trabajo, sus características, clasificación y marco jurídico. No incluyo en este estudio el principio de estabilidad laboral ya que el mismo es objeto de desarrollo en un capítulo específico.

1.2. Definición

Para mejor comprensión del estudio del derecho del trabajo, en especial de los principios que lo inspiran, hago acopio de las diferentes definiciones de connotados tratadistas dentro de las cuales cito:

“Los principios del derecho del trabajo son aquellas 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 pueden darse en otras ramas del derecho.”¹

“Trasladando la noción de los principios generales de derecho, válidos en todo el derecho, a los principios del derecho del trabajo aplicables sólo en el área del derecho laboral, se puede decir que son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral.”²

Couture, en su vocabulario jurídico aporta que: “Es el enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general.”³

Plá Rodríguez asevera que los principios del derecho del trabajo “son todas aquellas líneas 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 existentes y resolver los casos no previstos.”⁴

¹ Alonso García, Manuel, **derecho del trabajo**, pág. 247.

² De Castro, Federico, **Derecho civil de España**, pág. 419.

³ Couture, Eduardo, **Vocabulario jurídico**, pág. 489.

⁴ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 8.

“Se le denomina principios, a aquellos fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales del derecho del trabajo.”⁵

Tratando de hacer comulgar los enunciados anteriores propongo la siguiente definición: *Los principios informativos del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados, que inspiran, fundamentan e informan la normativa laboral y orientan el proceso de integración e interpretación de dichas normas, y poseen la característica de ser interdependientes ya que es común que la existencia de cada uno presuponga, necesariamente, la existencia de otro u otros.*

1.3. Características

De las definiciones descritas y del enunciado propuesto extraigo las principales características que sobresalen de los principios del derecho del trabajo:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones.

Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, y cumple esa misión respecto de un número indeterminado de normas.

De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

Esto no significa, necesariamente, que todos sean diferentes de todos los que inspiran las otras ramas jurídicas. Puede haber alguno recurrente o similar que se aplica en la misma forma, o con muy ligeras variantes, en más de una rama del derecho. Por eso, se habla también de principios propios o peculiares del

⁵ Fernández Molina, Luis, **derecho laboral guatemalteco**, pág. 3.

derecho del trabajo.

Por lo anterior, digo que no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero, en conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce en la misma forma en las demás disciplinas jurídicas.

- Todos los principios deben tener alguna conexión, hilación o armonía entre sí ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas. Esta vinculación entre los distintos principios, explica que más de una vez se presenten como principios diferentes, algunos que ciertos autores engloban como un principio común y viceversa, que a veces se desarrollen y especifiquen principios que pueden estar comprendidos en una formulación más general.

1.4. Taxonomía

Con lo expuesto se ha establecido que los principios generales del derecho, no pueden identificarse plenamente y que pueden confundirse con los principios propios de una disciplina particular, puesto que el propio calificativo de *generalidad* está indicando la nota de amplitud, comprensión y aplicación a todo el derecho.

Los principios del derecho del trabajo, por definición, se aplican a una rama –el derecho laboral– y no se aplican a las otras ramas del derecho. No son necesariamente exclusivos de una especialidad, pero no pueden servir para todas las ramas, es decir, ser generales, porque dejarían de ser específicos y peculiares. Por eso, cuando hablo de principios propios del derecho del trabajo, no me refiero a los principios generales del derecho y viceversa.

La relación entre los principios generales del derecho y los principios del derecho del trabajo, han dado origen a una seria polémica. Plá Rodríguez cita a dos eminentes autores españoles que publicaron una obra en común y que manifestaron su discrepancia en el propio texto, agregando una llamada en que pedían disculpas pero

no habiendo logrado convencerse mutuamente, estiman su deber en consignar y mantener sus opiniones en este punto, discrepantes. Los autores eran Eugenio Pérez Botija, para quien en primer término debían predominar los principios de derecho del trabajo, y por otro lado, Gaspar Bayón Chacón para quien debían predominar los principios generales del derecho. Como puede observarse, para el primero de los autores, la ley específica prevalece sobre la ley general (tal y como se establece en el Artículo 13 del Decreto Número 2-89, Ley del Organismo Judicial).

Más recientemente, otro autor español, Almansa Pastor, publicó un extenso y erudito estudio sobre los principios generales del derecho aplicables en el derecho del trabajo, en el que expone una concepción muy amplia de los principios generales del derecho, dentro de los cuales cabrían tres tipos de principios: “*de derecho natural, tradicional y políticos*. Entre estos últimos, incluye a los principios del derecho del trabajo.”⁶

El laboralista guatemalteco Fernández Molina, a este respecto, indica: “El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, siendo éste, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁷

El autor citado continua exponiendo: “En forma similar, al formarse el derecho laboral Positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho. Aquí les llamo

⁶ Almansa Pastor, José Manuel, **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho del trabajo**, pág. 59.

⁷ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 3.

principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas, pero el término principio lo considero más adecuado.”⁸

Dentro de los principios propios que informan al derecho sustantivo del trabajo guatemalteco, destacando los principales, encuentro:

- Principio de tutelaridad

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho del trabajo, no solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios, etc.”⁹

Este principio se enuncia afirmando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

- Principio de aplicación decreciente

“Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles. En ese sentido, el autor Martins Catarino establece que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.”¹⁰

⁸ **Ibíd**, págs. 3 y 4.

⁹ **Ibíd**, pág. 4.

¹⁰ **Ibíd**, pág. 17.

- Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: *mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.*

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarle a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún, en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley ordinaria, los tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios que son: *contratación individual, contratación colectiva y a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.*

- Principio evolutivo

“Al decir que el derecho del trabajo es evolutivo, estoy señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda norma jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Sin embargo, el derecho que nos ocupa está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores;

b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.”¹¹

Demostrando con ello, que las normas jurídicas no son verdades absolutas.

- Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en la actividad laboral.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes, que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros para la optimización del recurso laboral en sus respectivas empresas.

Adicionalmente, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes de trabajo, “*atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes*”.

¹¹ **Ibíd.**

Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado.

- Principio democrático

Este principio se encuentra plasmado en el considerando f) del Código de Trabajo guatemalteco, al indicar que: El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que tiene como base el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

A este respecto, Bonilla expresa: “Resulta muy interesante analizar este principio, de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo Código, por medio de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico¹², concientes de que

¹² “El individualismo es una doctrina según la cual el individuo constituye, en sí mismo, un fin que domina toda la organización social. Jurídicamente tiene gran importancia no sólo en el terreno económico, sino también en el político. El *individualismo* comulga con las doctrinas liberales y es opuesto a los sistemas socialistas y a los regímenes totalitarios. Claro es que el *individualismo* no tiene carácter absoluto, ya que el interés social en ningún caso puede ser desconocido. La diferencia está en que el Estado sea formado por la voluntad conjunto de los individuos o que los individuos se hallen sometidos al Estado.” Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales** pág. 376.

esto último, no coincide con la libertad económica. Solamente me resta agregar que lamentablemente este hermoso enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.”¹³

- Principio objetivo

Por la tendencia que representa este principio, su función primordial es la de resolver problemas que surjan con motivo de la aplicación del derecho laboral, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Siendo de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que en su oportunidad se le presentan.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), encuentro un caso que demuestra claramente la vigencia del principio relacionado, en cuanto regula: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”

- Principio de sencillez

Partiendo que el derecho del trabajo va dirigido a un sector abundante de la sociedad, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

“Materializándose este principio con mayor relevancia en el derecho Procesal del trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina *anti-formalista* como algunos dicen; en todo caso es *no*

¹³ Bonilla, Gustavo, **derecho del trabajo I**, pág. 9

formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico, sintetizando por ende que es simplemente *poco formalista*.”¹⁴

- Principio de continuidad

Para comprender este principio se debe partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que se presupone una vinculación que se prolonga.

Para resumir el significado de este principio, elegiré una frase acuñada por Manuel Alonso Olea, que por fuerza significativa de sus palabras no usuales en el ámbito jurídico, resulta particularmente ilustrativa y feliz: “El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en duración.”¹⁵

Se puede decir por ende, que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos sus aspectos.

- Principio de la razonabilidad

En la enumeración de los principios realizada por diversos autores, no se hace referencia a uno que, repetidamente, aunque en forma incidental se había utilizado por la jurisprudencia: el principio de razonabilidad o de racionalidad.

“En el derecho del trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación: en algunos casos, este principio sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En el dinamismo propio de las prácticas comerciales e industriales y en la variedad inmensa de situaciones en las que el trabajo de una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, hay infinidad de situaciones equívocas, confusas, limítrofes. Son las

¹⁴ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 26.

¹⁵ Alonso Olea, **Ob. Cit**; pág. 118.

famosas zonas grises¹⁶ de que se ha hablado en algunas ocasiones, ya que se requiere de un detenido análisis para poder determinar si se trata de una auténtica relación laboral o no y sobre todo, para poder distinguir la autenticidad de la ficción.

El principio de la razonabilidad puede servir como criterio distintivo o como el medio para aplicar los criterios distintivos en situaciones en las que deba distinguirse la realidad de la simulación, sobre todo en los contratos de trabajo, es decir, que actúa adicionalmente como complemento de carácter confirmatorio, suficiente cuando no hay otros elementos de juicio a utilizar.”¹⁷

- Principio de la buena fe

Este principio aplica bilateralmente, tanto al trabajador como al patrono. El primero tiene la obligación de cumplir de buena fe su contrato de trabajo, poniendo el empeño y la diligencia debida en su labor; así también, el empleador debe cumplir lealmente las obligaciones contraídas como consecuencia de la relación laboral o contrato de trabajo.

Describiendo las notas y alcance que le atribuyen en conjunto a este principio los diferentes autores que lo ubican dentro del derecho laboral, constituyendo un mínimo común denominador en el que todos los partidarios concuerdan, en tal sentido el tratadista Américo Plá Rodríguez, afirma que “...consiste fundamentalmente en la aseveración que ambas partes deben realizar el máximo esfuerzo en aumentar e impulsar la producción nacional, en cuanto

¹⁶ Como ejemplo de esas **zonas grises** el autor señala la denominada **contratación mediata**, indicando: “En la complejidad de la actividad económica moderna, muchas veces una empresa encomienda la realización de una tarea complementaria y especializada a otra empresa. Razones de economía en los costos, de mayor eficiencia en los servicios, de utilización plena de equipos técnicos excesivos para una sola explotación explican la proliferación de estas contrataciones o subcontrataciones. Pero junto con esos casos en que no cabe duda de que se trata de empresas independientes que contratan entre sí para desarrollar una actividad económica concertada, hay otros en los que simplemente el empleador busca eludir o aligerar sus responsabilidades laborales o de previsión social, promoviendo artificialmente la ficción de una empresa que figura a nombre de una persona (generalmente, un ex-empleado) que aparece contratando a otros trabajadores; pero que, en realidad, actúa como un simple intermediario de la empresa principal que es la auténtica empleadora tanto del que figura como intermediario como de sus empleados”. Plá, **Ob. Cit**; pág. 269.

¹⁷ **Ibíd**, pág. 267.

dependa de la empresa. Como se ve, es un principio que se presenta como complementario –o mejor dicho, compensatorio– de los restantes principios que, de una manera u otra, tienden a contemplar o a hacer efectiva la protección del trabajador¹⁸. Todo el derecho del trabajo busca sustancialmente compensar con una desigualdad jurídica favorable al trabajador, la desigualdad económica existente en perjuicio del trabajador. Y este principio adquiere en cierto modo, el sentido de una condición, de una razón de ser y una justificación de la existencia de los otros principios.”¹⁹

- Principio de intangibilidad o *pro operario*

“Siendo concebido como norma común, y en ese sentido se han pronunciado los modernos Códigos de Trabajo del Ecuador y Colombia, aplicando lo más favorable en beneficio del trabajador. Este principio es conocido también como *indubio pro-operario*, tal y como lo menciona el profesor Pérez Botija el cual se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, las convenciones colectivas, fallos jurisprudenciales y a los contratos individuales de trabajo, sin que este principio normativo tenga alcances y caracteres demagógicos en su interpretación y solamente es aplicable en el momento de existir duda de la hermenéutica jurídica que no ha podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.”²⁰

El profesor De la Cueva, al referirse a este principio aduce que: “se habla que en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente proteccionista, el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula del contrato individual o colectivo o de la ley...”²¹

¹⁸ Como en su momento lo señalara Couture: “El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades”. Couture, Eduardo, **Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo**, pág. 115.

¹⁹ Plá, **Ob. Cit.** pág. 276.

²⁰ Olmos Osinaga, Mario, **compendio de derecho del trabajo**, pág. 12.

²¹ De la Cueva, Mario, **derecho mexicano del trabajo**, pág. 245.

- Principio de estabilidad o de inamovilidad

En lo que respecta a este principio lo que trata es de mantener inamovibles las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, buscando el desarrollo del trabajador dentro de la empresa y partiendo de la premisa que el trabajo es una función profesional que no debe estar expuesta al despido injusto y arbitrario del patrono.

Este principio lo abordaré, de manera específica, en el capítulo siguiente.

1.5. Marco jurídico

1.5.1. Internacional

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Anexo

Declaración de Filadelfia

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

La Conferencia, reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el

cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirmando que:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) El logro de las condiciones que permitan llegar a dicho bienestar material y desarrollo espiritual debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, se juzgará desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezca, y no entorpezca, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental (el bienestar material y desarrollo espiritual de todos los seres humanos), cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) Al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que

permitan:

- a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) Conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) Adoptar, en materia de salarios, ganancias, de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos, una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) Proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos

alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen; ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales, a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma, que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a estos, que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismo interesa a todo el mundo civilizado.

Dentro de la Declaración de Filadelfia, anexada a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podemos distinguir una serie de principios que inspiran al derecho del trabajo internacional y, como consecuencia, a los tratados internacionales de índole laboral, emanados de dicha Organización. Sin pretender ser taxativa, reafirmo que dentro de la Declaración de Filadelfia, se puede distinguir el principio democrático y de buena fe (contenido en los incisos a) y d) del Capítulo I); la búsqueda de justicia social (Capítulo II), y la enumeración de una serie de garantías mínimas (Capítulo III).

1.5.2. Legislación nacional

Los principios que inspiran al derecho del trabajo guatemalteco, se encuentran reconocidos y desarrollados dentro de nuestro ordenamiento jurídico, en razón de ello, a continuación señalo y comento el articulado conducente, en atención a la jerarquía normativa de los distintos cuerpos legales:

1.5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se reconoce los derechos sociales mínimos que fundamentan a la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades en esta materia. Dentro del catálogo de dichos derechos señala:

- a) El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) La equitativa remuneración de todo trabajo, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) La Igualdad de salario, con base en la premisa: a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario;
- d) Establece la obligación por parte del patrono de pagar al trabajador su salario en moneda de curso legal. Exceptuándose de dicha regla el trabajador del campo, que puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios, hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

Continuando con los derechos sociales mínimos regulados en el Artículo 102 constitucional, se establece:

- e) La inembargabilidad del salario por ser el mismo, en la mayoría de los casos, el único ingreso con que cuenta el trabajador para procurarse su bienestar y el de su familia, señalando que los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Reconociendo la importancia que tiene el salario en el nivel de vida del trabajador y de su familia se establece que el salario mínimo se fijará periódicamente de conformidad con la ley;
- g) Para evitar la explotación laboral y las jornadas extenuantes, se establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La

jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Además, que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

Dentro del mismo Artículo se reconoce:

- h) El derecho de todo trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, y que los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Con el fin de que el trabajador pueda reponerse y alejarse de sus labores y dedicarle tiempo a su salud, distracción y convivencia familiar se regula que todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles (aquí es pertinente anotar que actualmente el período de vacaciones es de quince días indistintamente del tipo de trabajadores de que se trate), prohibiéndose la compensación de las mismas, obligándose a su goce efectivo;
- j) Como prestación anual y con el fin de paliar la situación económica de los trabajadores, se obliga al patrono a otorgarles un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento, de no contar con el año ininterrumpido de servicio el pago se hará de manera proporcional;
- k) El legislador constitucional, conciente de la situación de discriminación que se ve obligada a afrontar la mujer trabajadora reguló que no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo, protegiendo con carácter preferente la maternidad de la mujer trabajadora, y como consecuencia de la misma los descansos que ha de gozar. (Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala).

Además, la norma constitucional prevé la protección a grupos específicos de trabajadores como los menores de edad y adultos mayores:

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los

trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Se regula que el trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, será objeto de protección y fomento;

n) Se prohíbe la discriminación de los trabajadores guatemaltecos en referencia a los extranjeros, siendo que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Se establecen los contratos individuales y colectivos de trabajo como mecanismos idóneos para establecer las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores, y la procuración del desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Concientes de que el salario es, por lo general, el único ingreso con que cuenta el trabajador y que, al cesar este en su empleo pierde su estabilidad económica y que el mismo debe contar con un mínimo de recursos para poder afrontar el período que medie entre el cese de la relación laboral y la suscripción de un nuevo contrato de trabajo, en el mismo Artículo se establece:

o) La obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

p) En caso de muerte del trabajador, es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, salvo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra dicho beneficio.

En el inciso “q” del Artículo 102 constitucional se reconoce el derecho de los trabajadores a poder optar libremente por sindicalizarse y buscar la defensa de sus derechos laborales:

q) En este se reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Siendo que los mismos no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato,

debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo;

r) Se establece que el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia, es un derecho del que deben gozar los trabajadores;

s) En caso de despido injustificado, se regula que el empleador debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios cierta cantidad referida a salarios mensuales que fue superada y armonizada por el Artículo 78 del Código de Trabajo que establece como máximo el pago de 12 meses de salario; y,

t) Se regula que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Por su parte, el Artículo 103, constitucional, referido a la tutelaridad de las leyes de trabajo, establece: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Destacan dentro del citado Artículo los principios: conciliatorio entre el capital y el trabajo y el de tutelaridad del trabajador, logrando con esto último equilibrar la desventaja económica existente entre patrono y trabajador.

Para concluir el artículo constitucional conducente, citamos el Artículo 106, que impone la irrenunciabilidad de los derechos laborales: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través

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

Cabe mencionar que en este Artículo destacan dos principios, primero, el principio de irrenunciabilidad de derechos para los trabajadores, y segundo, el principio de intangibilidad o comúnmente denominado *indubio pro-operario*, que dicho en otras palabras se materializa en el hecho que le será aplicable cualquier normativa legal al trabajador no importando su jerarquía siempre y cuando lo favorezca.

1.5.2.2. Código de Trabajo

En segundo término, hago mención a los Artículos del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en los cuales se encuentran regulados los principios inspiradores del derecho laboral, siendo éstos:

Artículo 1. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 293. La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo...

En estos Artículos se encuentra plasmado el principio conciliador entre el capital y el trabajo, procurando mantener una economía justa en beneficio del trabajador.

Artículo 12. Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Artículo 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones del Artículo 45 al Artículo 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Inmersos en los Artículos citados se encuentran plasmados los principios de garantías mínimas a que tienen derecho los trabajadores por el mismo hecho de iniciar con la relación laboral, susceptibles de ser superados principalmente por los pactos colectivos de condiciones de trabajo; al mismo tiempo, resalta el principio de irrenunciabilidad de todos aquellos derechos adquiridos por parte del trabajador al momento de ser contratado.

Artículo 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de

los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

En este Artículo se ve reflejado el principio de intangibilidad o de *indubio pro-operario*, puesto que al momento de interpretar las leyes en materia de trabajo y previsión social, se debe favorecer en todo lo posible a la parte más desprotegida de la relación laboral.

Artículo 19. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

En los referidos Artículos se hallan los principios: realista y objetivo del derecho del trabajo, ya que aparte de estudiar al individuo en su realidad social resuelve los problemas que surjan con motivo de su aplicación.

Artículo 23. La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

Artículo 65. Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos...

Artículo 151. 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 177 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 la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Sí se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal del despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

Artículo 223. El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

...d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

En el articulado descrito realza el principio de *estabilidad laboral* o de *inamovilidad*, en el entendido que protege al trabajador en contra de arbitrariedades anómalas del patrono, gozando en todo caso del derecho a ser reinstalado en la mayor brevedad posible en su puesto de trabajo.

Artículo 30. La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Realizando una interpretación extensiva de estos Artículos (30 y 78), encontramos regulados dentro los mismos el principio tutelar del trabajador, otorgando protección jurídica preferente al mismo por ser la parte más desprotegida de la relación laboral.

1.5.2.3. Ley de Servicio Civil

Los principios propios y fundamentales que rigen las relaciones laborales entre la Administración Pública y sus empleados se ubican en los considerandos del Decreto Número 1748, Ley del Servicio Civil, del Congreso de la República de Guatemala, y son, posteriormente, desarrollados en su articulado:

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la

Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

4. Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

5. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Por lo anterior, se observa como la Ley del Servicio Civil complementa la legislación que en materia laboral existe en Guatemala, y a la vez, regula las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores.

Es importante destacar el principio plasmado en el inciso numeral 6 del Artículo 3, de la Ley de Servicio Civil. Dicho principio es mucho más amplio que el de estabilidad contenido y desarrollado en el Código de Trabajo que es aplicable a las relaciones obrero-patronales de carácter privado.

La Ley de Servicio Civil regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, estableciendo que el servidor público puede impugnar su despido ante la Oficina Nacional de Servicio Civil y, de serle favorable la resolución de dicha Oficina, el servidor público será restituido en su puesto y cancelados los salarios y beneficios dejados de percibir durante el período que medie entre el despido injustificado y su

reinstalación (dicho período es considerado como una suspensión sin responsabilidad para el trabajador e imputable a la entidad nominadora o causante del despido).

De lo anterior evidenciamos que, mientras en las relaciones laborales de carácter privado la figura de la reinstalación está reservada para ciertas circunstancias muy particulares como es el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, cuando se goza de fuero sindical o de inamovilidad por emplazamiento; en las relaciones laborales de carácter público, la reinstalación responde a la prohibición de la entidad nominadora de despedir injustificadamente a un servidor público cuando, evidentemente, no concurrieran las causales de despido que señala la Ley de Servicio Civil o no se accionare oportunamente ante las faltas cometidas por el empleado.

En el ámbito privado, el despido injustificado conlleva, como consecuencia máxima, el pago de la indemnización correspondiente al trabajador; en el ámbito público la consecuencia de un despido injustificado, calificado como tal, por el órgano competente, provoca la reinstalación del servidor público y el pagos de los salarios y beneficios dejados de percibir durante el período en que estuvo suspenso.

Lo anterior hace referencia a un principio laboral que, como hemos expuesto, adquiere matices particulares en cuanto se refiere a relaciones laborales entre la Administración Pública y sus servidores. Dicho principio es el de *estabilidad laboral*.

El mismo solamente fue mencionado en la exposición de los principios que fundamentan las relaciones laborales, en general, y es desarrollado en el capítulo siguiente. Es oportuno insistir que la enumeración de los principios laborales fue un repaso a los más importantes para esta investigación y que, en ningún momento, se consideran agotados con la misma.

CAPÍTULO II

2. El principio de estabilidad laboral

2.1. Introducción

A partir de la segunda guerra mundial se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral moderno. La realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los mismos tengan ciertos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se están garantizando para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento pueden jubilarse como corresponde.

En lo atinente al patrono y a la sociedad en general, este principio brinda al primero una fuerza laboral profesional y especializada, aunque, sinceramente, el mismo le es poco atractivo pues lo limita a disponer, sin consecuencias ulteriores, de sus puestos de trabajo. En lo que refiere a la sociedad garantiza la estabilidad económica de sus miembros e incentiva mercados como los bancarios (ahorros), de bienes raíces y de servicios, para citar algunos ejemplos.

Durante cierta época se creyó ver en esta circunstancia el peligro de que reaparecieran solapadamente ciertas formas de esclavitud o, por lo menos, de servidumbre. Por eso, el Código Civil napoleónico incluyó una disposición que reprodujeron casi todos los Códigos inspirados en ese modelo de tanta influencia en el mundo latino.²² Posteriormente, se advirtió que el peligro real era el inverso: la inestabilidad que es sinónimo de inseguridad.

De la Cueva recuerda la afirmación de Bismarck “que al trabajador le importaba su presente y su futuro para afirmar que el derecho del trabajo no se conforma con el

²² Es una forma de aplicación del principio del derecho romano: *non potest locari opus in perpetuum*. (nadie puede ubicar o contratar obra a perpetuidad).

presente del trabajador y procura asegurar su porvenir.”²³ Por otra parte, el deseo de seguridad es uno de los rasgos más típicos del hombre contemporáneo hasta el punto que en la historia de la humanidad, uno de los legados que dejara el siglo XX será, sin duda, la idea de la seguridad social.

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no solamente constituye un beneficio para él, en cuanto le trasmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa y, a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes. Por eso, dice Krotoschin, que esta protección no solamente constituye “una medida de seguridad económica sino que también viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social.”²⁴

De Ferrari ha escrito: “seguramente uno de los principios básicos que integran la dogmática del derecho del trabajo es la estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad. La idea de un régimen de condiciones estables de vida impera en la mayoría de las normas de dicha disciplina... terminando de esta manera un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordinado.”²⁵

Por su parte, el tratadista italiano Cessari menciona que: “la tutela acordada a la exigencia de conformidad de la relación de trabajo es, precisamente, uno de los ejemplos más expresivos de cómo el orden jurídico valoriza determinados institutos.”²⁶

Evaristo de Moraes Filho señala: “...todo en el derecho del trabajo contemporáneo lleva a esta estabilidad en el empleo, a hacer que el empleado quede adherido al

²³ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 677.

²⁴ Krotoschin, Ernesto, **Tendencias actuales en el derecho del trabajo**, pág. 88.

²⁵ **El despido de los trabajadores enfermos y su indemnización especial**, en la revista Derecho Laboral, pág. 123.

²⁶ Cessari, Aldo, **Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato**, pág. 14.

organismo empresarial mientras éste dure y tenga una posibilidad mínima de prosecución y cuya finalidad de la nueva política social es mantener el vínculo laboral.”²⁷

Este principio se establece a favor del trabajador, en consecuencia, puede no ser invocado ni ejercido por éste, si por cualquier circunstancia prefiere no invocarlo. En tal supuesto no se presenta el problema de la irrenunciabilidad porque si así ocurriera, el plazo estaría operando como una limitación para el trabajador, con la consecuencia de que nos encontraríamos con el contrato de trabajo de por vida que el legislador quiso evitar.

Con mayor razón aún, el empleador no puede invocar este principio para oponerse a la renuncia o al abandono del trabajo por parte del trabajador. Salvo en los contratos de duración determinada y en la medida en que la solvencia económica del trabajador le dé algún significado práctico a la responsabilidad en que pudiera incurrir, en todos los demás casos el trabajador es libre de denunciar el contrato y dejar de trabajar.

2.2. Definición

Alonso Olea, al señalar que el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración concluye que el principio de estabilidad “es aquel que expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.”²⁸

Por su parte, el autor Pérez Leñero afirma que: “el principio de estabilidad es aquel que consagra la permanencia en el empleo, en la categoría y en el lugar de trabajo, lo que constituye la base de la vida económica del trabajador y su familia.”²⁹

²⁷ De Moraes Filho, Evaristo, *Sucessão nas obrigações e a teoria de empresa*, pág. 207.

²⁸ Alonso, **Ob. Cit**, pág. 118.

²⁹ Pérez Leñero, José, *teoría general del derecho español del trabajo*, pág. 223.

El connotado laboralista mexicano Baltasar Cavazos Flores al referirse al principio de estabilidad establece que “es aquel aplicado a los trabajadores, significando en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro, en virtud de que los hombres, de acuerdo con la idea de la seguridad social, necesitan poseer confianza plena y real en el presente y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de los otros hombres. Esta seguridad es, por otra parte, la fuente de la alegría y del amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación en sus actividades cuando la intranquilidad domina sus conciencias.”³⁰

Siguiendo la opinión de Mario de la Cueva, acerca del principio de estabilidad: “aduce que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades:

- a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo;
- y
- b) La exigencia de una causa razonable para su disolución.”³¹

“La primera de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el

³⁰ **La estabilidad en las relaciones laborales**, en la revista argentina Derecho del trabajo, pág. 401.

³¹ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 755.

trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, con una edad avanzada y en un medio social desconocido, y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.”³²

Con razón se ha afirmado que modernamente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo por muchas razones como las expuestas por el doctor de la Cueva y otras como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio y trillado por otros comerciantes e industriales.

En resumidas cuentas, puedo indicar que el principio de estabilidad laboral es el que inspira a la legislación laboral y busca la permanencia, persistencia o duración indefinida de sus relaciones de trabajo. Con ese fin crea instituciones como: el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la suspensión laboral y la sustitución patronal; que buscan garantizar la perdurabilidad de la relación laboral y, que la misma solamente sea disuelta por una causa razonable y no arbitraria. Esta garantía de perdurabilidad es aplicable, de manera tutelar, propiamente al trabajador y no al patrono.

³² **Ibíd.**

2.3. Características

Del principio de estabilidad laboral resaltan las siguientes características:

- Actúa a favor del trabajador y nunca lo puede invocar el patrono en oposición a la renuncia o abandono del trabajo por parte del trabajador;
- Hace preferencia por los contratos de duración indefinida;
- Da amplitud a la admisión de las transformaciones del contrato;
- Presenta resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal;
- Interpreta las interrupciones de los contratos como simples suspensiones, y
- Prolonga el contrato de trabajo en casos de sustitución del empleador.

2.4. Instituciones que lo desarrollan

Como ya se señaló, el principio de estabilidad laboral busca la continuidad de la relación establecida entre el patrono y el trabajador. En razón de ello se limita la facultad que tiene el patrono de dar por terminada, unilateralmente y de manera injustificada, la relación laboral.

Con esa orientación la legislación laboral guatemalteca prevé las siguientes instituciones que buscan hacer posible la estabilidad laboral, estas son: a) Se establece como norma general, que todos los contratos de trabajo deben tenerse por celebrados por tiempo indefinido; b) Regula las circunstancias que pueden dar lugar a la suspensión de la relación laboral, evitando que la interrupción de las obligaciones fundamentales de las partes (pago de salario y prestación del servicio) de lugar al cese del contrato de trabajo, y c) La sustitución patronal, que regula el cambio de patrono y garantiza que dicha situación no afecte los derechos de los trabajadores ni genere el fin de la relación laboral fincada con el patrono originario.

2.4.1. Contratos de trabajo por tiempo indefinido

El Artículo 26 del Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.” (Ejemplo: contrato de obra determinada)

De la lectura del Artículo transcrito resulta, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como *contrato tipo*.

“No quiere decir que los contratos por tiempo indefinido rijan eternamente porque el trabajador cuyo consentimiento personal se requiere siempre, a todo lo largo del contrato, puede desvincularse del mismo en cualquier momento. En algunos países como en el nuestro se le exige que de el preaviso, en otros no. Pero lo cierto es que mientras el trabajador no manifieste su voluntad de ponerle fin, el contrato perdura. Es por ende de duración indefinida, indeterminada.”³³

³³ Plá, **Ob. Cit**; pág. 147.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, los dos primeros meses de la relación laboral se reputan de prueba y la consecuencia de este término es que cualquiera de las partes puede dar por terminado en contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, así se encuentra establecido en el Artículo 81 del Código de Trabajo. Además, otros cuerpos normativos como la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748, del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 54 establece un término de seis meses de prueba para los nuevos empleados y tres meses para los casos de ascenso, término que se considera muy largo, ya que perjudica la estabilidad del trabajador. Sin embargo, considero que la variación entre dichos plazos de “prueba” son necesarios pues nos encontramos ante situaciones diferentes pues las primeras hacen referencia a relaciones laborales entre patronos y trabajadores del sector privado y las segundas a las que surgen entre el Estado y sus trabajadores en la esfera de la Administración Pública.

Con el propósito de lograr la mayor comprensión posible de la institución del contrato tipo o contrato individual por tiempo indefinido, citamos como ejemplo el caso de un piloto de un bus urbano, que haya celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo que vence el día de hoy. Si analizamos este contrato vamos a encontrar que en virtud del artículo 26 de Código de Trabajo ya citado, en esta relación de trabajo se dan los dos casos siguientes:

- Que las actividades de la empresa son de naturaleza permanente o continuada.
- Que al vencimiento de la relación de trabajo subsiste la causa que le dio origen.

De tal manera que el contrato celebrado entre el piloto del bus urbano y la empresa correspondiente debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, a pesar de que las partes hayan convenido en un contrato a plazo fijo, simplemente porque no es lícito en este caso concebir el contrato a plazo fijo, en virtud de la naturaleza de la actividad que dio origen a su celebración.

La predilección de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, se justifica por varios tipos de razones, entre las cuales encontramos:

- a) El contrato de trabajo de duración indefinida, tiene naturalmente una mayor tendencia a durar. Como no se prevé su terminación, si no hay una causa superviniente, el contrato se prolonga naturalmente. Al no estar predeterminada su terminación, ésta se va aplazando en el tiempo. Generalmente dura más.
- b) El contrato de duración definida prescinde de la indemnización por despido, si concluye en la circunstancia prevista. En efecto, si el contrato termina en el plazo o en la fecha indicada o en el momento estipulado, se estima que se ha extinguido normalmente, por lo que no corresponde el pago de la indemnización por despido que se considera una sanción para la rescisión unilateral e injustificada del contrato.
- c) Paradójicamente el contrato de duración determinada, obliga más al trabajador que el de duración indeterminada. “Suele estimarse que el plazo contractual obliga efectivamente a ambas partes, por lo que si cualquiera de ellas lo viola, incurre en responsabilidad. En cambio, en el contrato indefinido, la propia indefinición del término libera al trabajador, que no puede quedar encadenado de por vida y que tiene indudablemente la libertad de denunciar en cualquier momento la vigencia del contrato.”³⁴

2.4.2. Suspensión de contratos de trabajo

En el entendido que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y por lo tanto supone su prolongación en el tiempo, no es raro que una u otra de las partes se vea circunstancialmente impedida de ejecutar sus obligaciones. Ello es particularmente frecuente porque en la relación laboral las tareas deben ser desarrolladas en forma personal. Tal exigencia determina que por razones de orden biológico, social o patológicas, el trabajador se vea impedido de cumplir la obligación fundamental

³⁴ Barassi, Ludovico, **tratado del derecho del trabajo**, pág. 190.

emergente del contrato. Paralelamente pueden presentarse impedimentos, también transitorios del lado patronal que determinen otras causas de interrupción.

La simple suspensión puede ser útil a la empresa, pues ella conserva el lazo que une al personal con el empleador. Es sobre todo, importante para los trabajadores ya que con su empleo conservan sus medios de subsistencia. Esta posición favorable a la conservación del contrato, se manifiesta tanto en el hecho que determina la interrupción proveniente de la empresa como si emanara del trabajador.

Expresando gráficamente esta misma idea Alonso Olea, afirma: “el contrato de trabajo consiente períodos, a veces largos de suspensión de efectos en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente.”³⁵

Esta precisión es acertada en cuanto destaca que no es el contrato de trabajo el que se suspende, sino que son sus efectos los que quedan transitoriamente suspendidos.

El contrato de trabajo sobrevive, no muere; lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes, la obligación de prestar servicios en el trabajador y la obligación de pagar el salario en el empleador, sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. Por el contrario, ellas se mantienen potencialmente prontas para que una vez concluida la causa de la suspensión, el contrato recobre su normalidad, renaciendo plenamente el vigor de todas las obligaciones de las partes y recuperando la plenitud de sus consecuencias.

Podemos afirmar que la institución de la suspensión de las relaciones laborales, pertenece a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, pues en el

³⁵ Alonso Olea, **Ob. Cit** pág. 118.

pasado, cuando un trabajador no podía prestar el servicio –como en el caso de enfermedad o bien el patrono suspendía temporalmente el trabajo, como la falta de materia prima debido a su propio descuido–, la situación del trabajador era sumamente difícil, o quedaba despedido automáticamente o a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para su subsistencia y la de su familia.

Mario de la Cueva, al referirse a la suspensión indica: “Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones; la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, son dos ejemplos de indudable claridad. Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas; así, a ejemplo, la enfermedad, invalidez y la vejez.”³⁶

“Cuando los impedimentos obran definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo, como en el caso de un incendio total o en el ya citado de la invalidez del trabajador. Pero, cuando los impedimentos son temporales, tuvo que preguntarse el derecho del trabajo por la suerte de las relaciones individuales de trabajo. La institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.”³⁷

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 65 establece: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.”

³⁶ De la Cueva, **Ob. Cit**, pág. 455.

³⁷ **Ibíd.**

Resulta claro que, por medio del Artículo anterior se persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, o sea, que la relación de trabajo no termina, no obstante que en situaciones determinadas las partes incumplan con sus obligaciones fundamentales.

2.4.3. Sustitución patronal

Otra de las características que presenta el contrato de trabajo en la realidad, es que sufre no solamente novaciones objetivas, sino también subjetivas. O sea, que no solamente cambian las condiciones del trabajo, sino los protagonistas del contrato.

Alonso Olea explica clara y sobriamente que: “el cambio de empresario no extingue el contrato de trabajo ni, salvo la pura modificación subjetiva envuelta en el cambio, lo modifica.”³⁸

“En primer lugar, el contrato de trabajo no es personalísimo en cuanto al empresario, probablemente porque su prestación básica es de dar, y dar generalmente un bien específico; justamente lo contrario de lo que ocurre con el propio contrato contemplado desde el trabajador, cuya prestación básica es de hacer algo singularísimo como es empeñar su propio trabajo. En segundo término que aunque el contrato de trabajo envuelve prestaciones personalizadas del empresario –las de hacer comprendidas en el deber de protección– pese a ellas, la dureza y resistencia del contrato se impone, y de ahí resulta su continuidad y conservación.”³⁹

La razón fundamental del principio de estabilidad laboral deriva de que el contrato de trabajo es *intuitu personae* solamente respecto de la persona del trabajador. Únicamente por excepción, puede serlo también respecto del empleador. Esto significa que el empleador debe tener en cuenta la persona del trabajador para celebrar el

³⁸ Alonso García, **Ob. Cit**; pág. 398.

³⁹ **Ibíd.**

contrato de trabajo, mientras que el trabajador casi nunca tiene en cuenta la persona del empleador para concertar la relación laboral.

Francis Valleur, resume así el fenómeno jurídico del *intuitu personae*: “como aquel que reviste un gran interés económico o moral, para uno de los contratantes, tener como contratante tal persona determinada. Este interés hace que la consideración de esta persona tenga siempre una influencia decisiva en el consentimiento de la otra en el contrato. En otras palabras: hay siempre una relación de causalidad. Y generalmente el vínculo solamente se constituye ante esta persona bien determinada. Por consiguiente entonces, habrá interés en la persona.”⁴⁰

La falta del contacto personal entre el propietario de la empresa y cada uno de los trabajadores; la posibilidad de que el contrato de trabajo subsista en las mismas condiciones, pese a las variaciones producidas en la persona del empleador; la tendencia manifiesta del derecho del trabajo a tratar de dar estabilidad a la relación laboral hacen perfectamente explicable esa posición de indiferencia del trabajador frente a los cambios ocurridos en la persona del empleador.

Por eso, podemos decir, en términos generales, que si el trabajador no puede continuar el contrato de trabajo, este termina; mientras que si el empleador no puede continuar, puede ser sustituido por otro, sin que el contrato de trabajo se altere.

Puede mencionarse además, una consideración emparentada con la anterior que se expresa en la idea de la personalización de la empresa, por lo menos en el plano laboral.

La doctrina contemporánea por diversos caminos y con distintos fundamentos independiza, de alguna manera, la empresa de la persona del empleador para atribuirle a aquélla una condición similar a la de una persona que asegura su continuidad en el tiempo.

⁴⁰ Valleur, Francis, *L'intuitu personae dans les contrats*, pág. 13.

Eugenio Pérez Botija afirma: “la relación de trabajo no es un negocio circunstancial ni una fugaz transacción mercantil, sino que extraña vínculos sociológicos personales y permanentes” ⁴¹

Otros dos connotados autores brasileños, Orlando Gómez y Elson Gottschalk, destacan que: “...el fenómeno de la despersonalización del empleador generó la continuidad de la empresa, el cual se concreta en la regla de que las alteraciones relativas a la persona del empresario no afectan el contrato de trabajo. La idea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden cambiar sin que se altere la unidad del conjunto. El empleador puede transferir a otro la empresa, los miembros del personal se renuevan sin que se altere esa unidad. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece. Así, aun cuando sobrevenga una modificación en la situación jurídica del empleador, todos los contratos en curso en el día de la modificación, subsisten entre el nuevo empleador y el personal de la empresa. La muerte, la venta, la fusión, etc., no determinan la ruptura de las relaciones de trabajo. La personalidad del empleador es indiferente para la empresa.”⁴²

Esta es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

El tratadista mexicano Néstor de Buen, en su magistral obra : derecho del trabajo, se refiere a la institución de la siguiente manera: “El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal, que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y

⁴¹ Pérez Botija, Eugenio, **Curso del derecho del trabajo**, pág. 176.

⁴² Plá, **Ob. Cit**; pág. 188.

obligaciones de la sustituida. Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo.”⁴³

En realidad, la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original. La sustitución patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- La existencia de una empresa o establecimiento;
- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas);
- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

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

Esta sustitución está regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo , el cual regula: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajos existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido éste plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono...”

La sustitución en nuestro medio, con todas sus bondades adolece de algunos defectos como el hecho de que la disposición del Artículo 23 del Código de Trabajo no

⁴³ De Buen, Néstor, **derecho del trabajo**, pág. 376.

impone la obligación de notificar a los trabajadores la referida sustitución, por lo que queda en la incertidumbre si los seis meses se empiezan a contar a partir de la fecha del contrato que haya dado lugar al cambio de patrono, como en la práctica nuestra o si los trabajadores deberían como en la legislación mexicana ser notificados de la misma, pues en tanto no se notifique a los trabajadores –así lo exige la ley–, ambos patronos siguen siendo responsables, es decir que los seis meses se cuentan desde la notificación.

Este principio de estabilidad es el que hoy, en el nuevo siglo, ataca la teoría *neo-liberal* de la flexibilización de las relaciones de trabajo, que incluye como presupuesto la desaparición de la durabilidad de las relaciones de trabajo, para dar paso a la disminución de las garantías mínimas impuestas por la ley.

CAPÍTULO III

3. Suspensión del contrato individual de trabajo y la protección contra el despido injustificado

3.1. Introducción

La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre el patrono y el trabajador; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: prestación del trabajo y la remuneración del mismo. Por suspensión del contrato se entiende la cesación temporal no periódica de la prestación de servicios, no retribuable por el empresario, en los casos legalmente previstos. Según sea el caso, la suspensión del contrato tan sólo comporta la exoneración de trabajar y remunerar el trabajo, dejando vigentes los demás efectos del contrato .

3.2. Definición

El tratadista Krotoschin al referirse a la suspensión la aborda como un acto unilateral de parte del patrono, que consiste en cesar en sus labores al trabajador por causas que denomina *irregularidades* que “pueden provenir de violaciones de los deberes mutuos, de impedimentos (subjetivos u objetivos) en la ejecución del trabajo”⁴⁴. Esa unilateralidad y simplismo al marginar la estabilidad laboral como fin último de la suspensión ha motivado la crítica a dicha postura: “Lo que postula el doctor Krotoschin, es algo que realmente parece inaceptable, tanto en el plano doctrinario como en el legal, sencillamente porque cree que la suspensión, forma parte de la estabilidad, junto con la sustitución patronal y los contratos de trabajo por tiempo indefinido y darle a la suspensión laboral una simplista clasificación, obviando que el derecho es tutelar de los trabajadores es inaceptable.”⁴⁵

⁴⁴ Krotoschin, **Ob. Cit**; pág. 409.

⁴⁵ Palencia Arciniega, Osmani, **La suspensión del contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad**, pág. 23.

Carro Igelmo, considera la suspensión como “el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra, una prestación o un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato.”⁴⁶

Cuando se habla de suspensión de contrato de trabajo Deveali establece que “la prestación del trabajo puede sufrir una pausa más o menos larga, sin que ello determine la conclusión del vínculo jurídico.”⁴⁷

El doctor Mario de la Cueva aduce al respecto que “la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”⁴⁸

Partiendo de lo anterior, la suspensión como el cese o paralización temporal de la relación laboral por el transcurso de un determinado período de tiempo que sobrelleva la interrupción del pago del salario por parte del patrono y/o el cese de la prestación del servicio por parte del trabajador, todo esto inducido por hechos o actos jurídicos.

3.3. Características

Basándonos en los enunciados anteriores extraemos las características siguientes:

- El cese o interrupción temporal de la relación de trabajo;
- Conserva las relaciones laborales ;
- Deja intactos todos los derechos para ambas partes , y
- Se establece por causas fijadas por la ley o el contrato.

⁴⁶ Carro Igelmo, José, **La suspensión del contrato de trabajo**, pág. 17.

⁴⁷ Deveali, Mario, **tratado de derecho del trabajo**, pág. 556.

⁴⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**, pág. 234.

3.4. Taxonomía

Como se evidenció las suspensiones pueden ser: *individual o colectiva*, en ambas la interrupción de la relación laboral puede ser *parcial o total*, según sea que algunas de las partes deje de cumplir con su obligación principal o en determinados casos que ambas dejen de hacerlo.

Estas pueden ser: a) Suspensión individual parcial; b) Suspensión individual total; c) Suspensión colectiva parcial; y d) Suspensión colectiva total. Siendo objeto de nuestro estudio las suspensiones de tipo individual, tanto parcial como total.

- Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, y
- Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

3.5. Causas y efectos

Las causas que motivan las suspensiones, sean estas del tipo individual o colectivo, inciden en sus efectos relativos a las obligaciones principales de ambas partes (pago del salario - prestación del servicio). En razón de lo anterior se expone cada una de sus variantes a las que se le incorpora su asidero legal.

3.5.1. Suspensiones individuales

- Suspensión individual parcial

Dentro de las mismas encontramos su regulación en el Código de Trabajo en sus Artículos 66 y 67 aduciendo que son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

Artículo 66:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e) (siniestro o riesgo inminente).

Artículo 67:

En los casos previstos por los incisos a) y b) del Artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le

- debe pagar medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
 - c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este Artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente Artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

- Suspensión individual total

De los Artículos 68 y 69 del Código de Trabajo encontramos que son causas de suspensión total de los contratos de trabajo:

Artículo 68:

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b) Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho Artículo; y
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa, no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma de auto de prisión provisional o

sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.

En estos casos rige la regla del último párrafo del Artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel, bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo Juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este Artículo.

Artículo 69:

El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

3.5.2. Suspensiones colectivas

- Suspensión colectiva parcial

Reguladas en el Artículo 70 del Código de Trabajo, se observa que son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo [paro declarado ilegal y en los casos que los motivos sean imputables al patrono];
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y
- d) Las causas que enumera el Artículo siguiente (71), siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono deba pagar a sus trabajadores.

- Suspensión colectiva total

Enumeradas en los Artículos 71, 72, 73 y 74 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece las causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en los que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

Artículo 71:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- d) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del

trabajo.

Artículo 72:

En las circunstancias previstas por los incisos c) d) y e) del Artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73:

La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

- a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y
- b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se fundan, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74:

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los Artículos 240 y 247, respectivamente. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminado los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los Artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

3.5.3. Normas de aplicación general a las suspensiones individuales y colectivas

Dentro de las normas de aplicación general para las diversas suspensiones enumeradas anteriormente rigen las siguientes reglas:

Artículo 75:

La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el sólo efecto de dar por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro del tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se aluden en el párrafo anterior, a uno o varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

3.5.4. Efectos de la suspensión del contrato individual de trabajo

El abogado guatemalteco Palencia Arciniega, respecto de los efectos, que denomina *inmediatos*, que acompañan a la suspensión del contrato de trabajo indica: “La suspensión del contrato individual surte efectos inmediatos, denominados así, puesto que son los primeros que se dan en cualquier clase de suspensión de relación laboral que se trate, al ocurrir el hecho o acto jurídico que motive la suspensión

individual de trabajo, que necesariamente devendrá el cese temporal de la prestación de servicios. Cada suspensión de relación laboral tiene una duración específica, atendiendo a los motivos justificativos de validez, razón por la cual cada uno de los motivos o causas; resumiendo con esto, que la paralización de labores amparada en la ley, para la no prestación de servicios, no produce en ningún momento faltas de asistencia al trabajo, como tampoco la terminación del contrato de trabajo, por estar contemplado en la ley.”⁴⁹

Siguiendo las ideas expuestas por el profesional citado, podemos indicar que los efectos inmediatos de la suspensión del contrato individual de trabajo, son: El cese temporal y continuidad del pago del salario: debido a que las suspensiones paralizan la prestación de los servicios, a tal extremo que en determinados momentos de la suspensión la remuneración se mantenga, esto obedece a la finalidad del acontecimiento normado.

La ley laboral en nuestro país, al referirse al tema, legisla todos los supuestos de cese temporal de la relación como suspensión de las prestaciones fundamentales. Es acerca de la prestación remunerativa al trabajador, cuando se dan elementos de la suspensión total o parcial, tomando como requisito de validez de la suspensión, el hecho o acto que motiva la misma.

Dentro de los efectos mediatos que se atribuyen a la suspensión del contrato individual del trabajo, podemos citar:

- a) El cese temporal del pago del salario: ubicado en este apartado puesto que la suspensión de la relación individual de trabajo, es una institución que está dada en función de la estabilidad de la clase trabajadora, por lo tanto constituye un derecho a favor de ésta. De lo anterior se concluye, que solamente en situaciones excepcionales, el cese de la remuneración se puede dar, porque de lo contrario, la institución aquí planteada no tendría razón de ser. No obstante,

⁴⁹ Palencia, **Ob. Cit**; pág. 31.

se han normado situaciones dentro del contenido de ésta que facultan al empleador para suspender el pago del salario, como una facultad de la empresa. Algunos autores argumentan que con el cese temporal de la prestación de los servicios, necesariamente acarrea el cese de la contraprestación la cual es el pago del salario, con ello se paralizan tanto la obligación fundamental del trabajador como del empleador;

- b) La retribución de otros beneficios ajenos al salario: si bien es cierto que la Ley guatemalteca otorga ciertas garantías en lo que a seguridad social se refiere, se puede afirmar que estas son de carácter mínimo, si se toma en cuenta lo previsto para su mejoramiento a través de los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, la mayoría de las veces por medio de este último. Los beneficios sociales persisten durante el lapso de vigencia de la suspensión de la relación de trabajo, ya que durante este lapso de paralización de los servicios, al trabajador le asisten derechos como el de ocurrir a los beneficios del seguro social, bien porque el cese temporal de la prestación del servicio provenga de enfermedad que lo incapacite para el trabajo, o porque el trabajador en el período de holganza, acuda a los beneficios de dicho seguro por cualquier otro motivo. Sin embargo, existen casos excepcionales en los que el trabajador no está cubierto por los beneficios del seguro social, debido a que el patrono no se encuentra afiliado a la institución, y

- c) El derecho de antigüedad persiste en la empresa: garantizado en el párrafo segundo del Artículo 89 del Código de Trabajo regulando: a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Así mismo el Artículo 102 inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que existe igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

“La antigüedad trae como consecuencia derechos a favor del trabajador, por un lado la profesionalización como consecuencia de que las tareas desempeñadas llegan a ser totalmente uniformes y por otra parte le asiste el derecho irrenunciable de percibir u obtener ventajas económicas derivadas de la eficiencia, eficacia o igualdad de condiciones, todo esto adicionales al salario. Ahora bien, cuando se da el supuesto indicado, se paraliza la prestación de los servicios, entonces nos encontramos con algo muy importante como lo es que la antigüedad sigue corriendo a favor del trabajador, aunque éste se encuentre suspendido, así, la antigüedad continuará hasta la terminación del vínculo laboral y será tomada en cuenta en el cálculo de prestaciones a favor del trabajador.”⁵⁰

3.6. Protección contra el despido injustificado

Tal y como se estableció en el Capítulo II, en el que se desarrolló el principio de estabilidad laboral, al derecho del trabajo le interesa proteger al trabajador garantizándole la continuidad de la relación laboral. Para ello se regulan diversas instituciones tendientes a hacer efectiva tal garantía.

Con el fin anterior, además de regular que el contrato de trabajo es considerado celebrado por tiempo indefinido, la suspensión de los contratos de trabajo y la sustitución patronal, también se busca amparar al trabajador en contra del despido injustificado. Esta garantía reviste de especial relevancia, y así ha sido regulado, cuando se trata de relaciones laborales que suceden entre la Administración Pública y sus empleados.

Los temas de la estabilidad laboral y la protección en contra del despido injustificado han sido objetos de amplio estudio y ponderación tanto en los ámbitos nacionales como en el internacional. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que: “Las normas tradicionales de reglamentación del contrato de trabajo

⁵⁰ *Ibíd*, pág. 32.

que a lo largo del siglo XIX fueron configurándose en distintos países se caracterizaban por disponer una simetría formal entre los derechos de las partes a poner término al contrato de trabajo, sin que una u otra tuviera la obligación de justificar su decisión. Ahora bien, cabe observar a este respecto que los efectos de una equivalencia de derechos difieren profundamente según cual sea la parte que los ejerce: la rescisión del contrato por el trabajador –es decir, el ejercicio de su derecho fundamental de preservar la libertad de trabajo– constituye, las más de las veces, un contratiempo para el empleador, mientras que la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador pudiera precipitar al trabajador y a su familia en la inseguridad y en la pobreza, sobre todo en períodos de desempleo generalizado.”⁵¹

Es así que, la disparidad de consecuencias del ejercicio del poder discrecional de las partes para poner término a la relación de trabajo dio origen en numerosos países a un movimiento encaminado a asegurar la protección del trabajador. Son hitos de esta evolución medidas tales como: la extensión del plazo de preaviso; el pago de una indemnización por fin de servicios; las iniciativas encaminadas a limitar el poder discrecional del empleador de poner término a la relación de trabajo por un motivo cualquiera o sin motivo, iniciativas que se fundamentaron en los conceptos de abuso de derecho por parte del empleador y de terminación abusiva de la relación de trabajo; y en una época más reciente, al tornarse cada vez más preocupante la situación del empleo, la adopción de disposiciones por las que se exige que la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador obedezca a causas justificadas.

“En una resolución adoptada en su reunión de 1950, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló la carencia de normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo e invitó a la Oficina a preparar un informe sobre la legislación y la práctica nacionales en la materia, el cual sería examinado en una reunión ulterior de la Conferencia. Tras la realización de una serie de estudios en este campo, la Conferencia adoptó en 1963 la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm.

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, **Protección contra el despido injustificado**, pág. 2.

119), primer instrumento internacional del trabajo dedicado específicamente a la cuestión. Este instrumento recomendó ciertas normas fundamentales relativas a la justificación de la terminación de la relación de trabajo, el preaviso, el derecho de recurso, el derecho a percibir una indemnización y la protección de los ingresos del trabajador, y se incluyeron también disposiciones en materia de reducción de personal. Constituyó, en el plano internacional, el punto culminante de la evolución del concepto según el cual el trabajador debería estar protegido contra la terminación arbitraria e injustificada de la relación de trabajo y contra las dificultades económicas y sociales que entraña la pérdida del empleo.”⁵²

Los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo respecto a las consecuencias y protección contra el despido injustificado evidenciaron la necesidad de regular y establecer límites en esta materia. Lo anterior motivó que en el año de 1982 se abriera para ratificación el Convenio Número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.

Como es de todos conocido, el Estado de Guatemala no ratificó dicho Convenio, sin embargo, los estudios previos, realizados en las décadas de los 60 y 70, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), influenciaron en alguna medida a la legislación laboral guatemalteca, muy especialmente a la Ley de Servicio Civil que data de 1979.

“En 1974, la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), al examinar el Estudio general preparado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre las memorias relativas a la aplicación de la Recomendación núm. 119, reconoció el importante papel que esta Recomendación había desempeñado, desde su adopción en 1963, en la promoción de la protección contra la terminación injustificada de la relación de trabajo, fomentando de esta suerte la seguridad del

⁵² *Ibíd*, pág. 6.

empleo, que constituye un aspecto esencial del derecho al trabajo. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó que la Conferencia debía abordar la cuestión con miras a elaborar un nuevo instrumento pertinente que tuviera en consideración la evolución en esa esfera desde la adopción de la Recomendación núm. 119. En su 211.a reunión (noviembre de 1979), el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir en el orden del día de la 67a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1981, un punto relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Las deliberaciones que tuvieron lugar durante la Conferencia concluyeron con la adopción del Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 158), y la Recomendación Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 166), los cuales vienen a reemplazar la Recomendación Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1963 (núm. 119).⁵³

El contenido del Convenio y de la Recomendación a que se hace referencia, es, esencialmente el siguiente:

- El dispositivo del Convenio comprende normas de aplicación general así como disposiciones complementarias –que tienen el mismo carácter obligatorio– sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En lo que se refiere a las primeras, se trata de disposiciones relativas a la justificación de la terminación, los procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta, el procedimiento de recurso contra la terminación, el plazo de preaviso y la protección de los ingresos del trabajador en caso de terminación. En virtud del principio fundamental de la *justificación*, no se pondrá término a la relación de trabajo, de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. Además, se enumeran varios motivos que no pueden constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo, a saber: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las

⁵³ *Ibíd*, pág. 9.

horas de trabajo (o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo); ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad; presentar una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad y la ausencia temporal con motivo de una enfermedad o una lesión.

- El Convenio prevé asimismo que todo trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral facultado para pronunciarse sobre la justificación de la terminación.
- Todo trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave, es decir, de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.
- A efectos de ofrecer cierto grado de protección de los ingresos al trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada, el Convenio prevé además que tendrá derecho a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, a prestaciones del seguro de desempleo, o a otras formas de prestaciones de seguridad social o a una combinación de tales indemnizaciones y prestaciones.

En el ámbito guatemalteco y, reiterando que el Convenio referido no fue suscrito ni ratificado por el Estado de Guatemala, en la protección, que se otorga al trabajador contra el despido injustificado en forma genérica se regula que las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia, los trabajadores que gozaren de fuero sindical o

de inamovilidad por emplazamiento no podrán ser despedidos si no mediare autorización de juez competente quién analizará la procedencia del mismo. Si el empleador no actuare conforme lo indicado, el trabajador podrá requerir su reinstalación ante las instancias u órganos correspondientes (Oficina Nacional de Servicio Civil o Tribunales de Trabajo y Previsión Social).

En lo que refiere a las relaciones laborales entre la Administración Pública y sus empleados, las mismas son reguladas por la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Dicha Ley, en su tercer considerando establece:

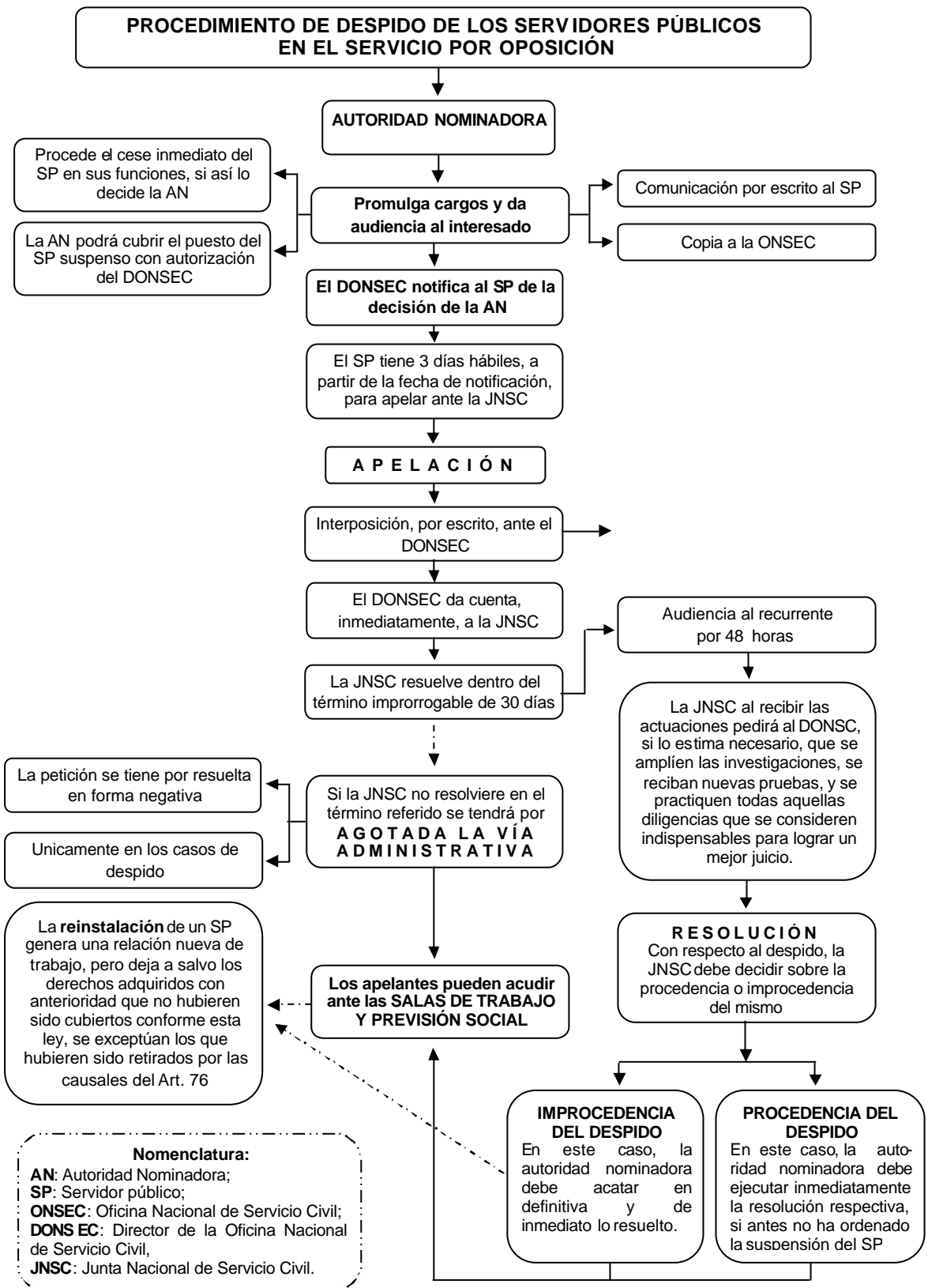
CONSIDERANDO

Que los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil deben ser: garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad corresponde igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales;

En concordancia con lo vertido en el considerando anterior, la referida Ley establece en sus Artículos 74 y 75 (*Título IX, Capítulo I, Régimen disciplinario*) las sanciones a las que está sujeto el trabajador de la administración Pública y sus efectos.

En el Capítulo II (Régimen del despido) del mismo Título, regula que los servidores públicos únicamente podrán ser destituidos de sus puestos si incurrieren en alguna de las causales que en el Artículo 76 se enumeran. El Artículo 77 prescribe que todo despido justificado, en las causales del Artículo 76, se hará sin responsabilidad para el Estado y la entidad nominadora; lo anterior supone la pérdida de los derechos que le atribuye la ley y sus reglamentos, exceptuándose los derechos adquiridos en relación a jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que las leyes señalen.

Lo relativo al procedimiento de despido de los funcionarios públicos, se encuentra regulado en el Artículo 79 de la ley referida. Si el empleado no estuviera conforme con el despido podrá impugnar o apelar la resolución ante la Oficina Nacional de Servicio Civil (dentro de los tres días contados a partir de la notificación). Las incidencias del despido de un servidor público en el servicio por oposición se grafican a continuación.



CAPÍTULO IV

4. Consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil respecto del principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos: el caso de los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas

4.1. Introducción

A continuación se presenta a manera de ejemplo, tres causas que llegaron a conocimiento de la Corte de Constitucionalidad relativas a diligencias de reinstalación y a los derechos irrenunciables para el trabajador que se ven en peligro de ser disminuidos por parte del patrono (Ministerio de Finanzas Públicas) y de no encontrar la tutela debida por parte del ente juzgador llamado a protegerlos.

En los casos citados como ejemplos la Corte de Constitucionalidad subsana algunas deficiencias relativas a la negativa del pago de salarios dejados de percibir por los trabajadores (del Ministerio de Finanzas Públicas) durante el período que estuvieron suspendidos y que medió entre el despido injustificado y la reinstalación, además deniega la pretensión del Estado de buscar que dichos derechos fueran vulnerados.

4.2. Sumario de casos concretos

4.2.1. Caso A: Apelación de Amparo

Sujeto activo:	Trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas.
Sujeto pasivo:	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio.
Tercero interesado:	Estado de Guatemala (Ministerio de Finanzas Públicas).
Expediente No.	1160-2004.
Sentencia:	19 de octubre de 2004, Corte de Constitucionalidad.

Fallo: Con lugar el Amparo promovido por la trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas, ordenando la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir.

Derecho que se aduce violado: Principio de irrenunciabilidad de derechos de carácter laboral.

FALLO DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, diecinueve de octubre de dos mil cuatro.

En apelación y con sus antecedentes se examina la sentencia de treinta de marzo de dos mil cuatro, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo que Vinora Irasema Coyoy Sigüenza promovió contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y previsión Social. La postulante actuó con el patrocinio del Abogado Ramiro Ruiz Palma.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia el treinta de enero de dos mil tres. **B) Acto reclamado:** sentencia de catorce de noviembre de dos mil dos, por medio de la cual la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó la que emitió el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica en el juicio laboral que Vinora Irasema Coyoy Sigüenza promovió contra el Estado de Guatemala (personalizado en el Ministerio de Finanzas Públicas), identificado con el número L uno -dos mil uno -tres mil doscientos ochenta y seis. **C) Violaciones que denuncia:** principio de irrenunciabilidad de derechos de carácter laboral. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por la postulante se resume: **D.1) Producción de los actos reclamados:** a) promovió juicio ordinario laboral contra el Estado de Guatemala con el objeto de que se le reinstalara en el cargo que desempeñaba en el Ministerio de Finanzas Públicas. Ello porque la autoridad nominadora decidió su destitución no obstante que gozaba de la condición de inamovilidad por razón del período de protección por veinticuatro meses que por ley le

asistía en aquel momento, debido a que ejerció cargo directivo en el Sindicato de Trabajadores de dicho Ministerio; **b)** trascurrida la dilación procesal del juicio ordinario laboral de mérito, el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, a cargo del caso, profirió sentencia de tres de junio de dos mil dos, por medio de la cual acogió parcialmente la demanda y, como consecuencia, ordenó la reinstalación reclamada; a pesar de lo anterior, en el inciso III) del fallo declaró sin lugar la pretensión de pago de los salarios dejados de percibir y de otras prestaciones, computados a partir de la fecha de destitución hasta que se efectivizara la reinstalación ordenada; **c)** elevadas las actuaciones a la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por motivo de que tanto ella (la postulante) como el Estado de Guatemala interpusieron sendas apelaciones, impugnando, en su orden, lo dispuesto en el inciso III) relacionado y la totalidad de la sentencia. Este último órgano jurisdiccional mencionado dictó sentencia de catorce de noviembre de dos mil dos, que confirmó completamente el fallo recurrido. En lo que concierne al aspecto de la denegatoria a la demanda de pago de los salarios dejados de percibir y otras prestaciones, fundó la decisión, reiterando el criterio que expresó el Juez de Primera Instancia, en lo que establece el Artículo 76 del Decreto 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, el cual preceptúa que no se reconocerán retribuciones personales no devengadas ni servicios que no se hayan prestado. **D.2) Expresión de los conceptos de violación:** **a)** las autoridades judiciales que conocieron y resolvieron la controversia de carácter laboral que fue puesta en su conocimiento, infringieron diversa normativa de esa índole al negar la demanda de pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir; esto porque la responsabilidad en cuanto a la provocación del hecho generador de la situación que le impidió continuar prestando sus servicios en el lugar de trabajo no puede endilgársele a ella, sino que a la autoridad nominadora en vista de que de manera ilegal la separó del cargo que desempeña, según advirtieron los órganos jurisdiccionales que enjuiciaron el caso, lo cual dio lugar a que se ordenara su reinstalación. Inobservaron de esa manera, ambas autoridades, lo prescrito en el Artículo 379 del Código de Trabajo, el cual regula que cuando el patrono infrinja disposiciones legales deberá reparar inmediatamente el daño causado al o los trabajadores y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de

percibir durante el despido; inobservaron también diversos principios que informan al derecho de trabajo, tales como el de tutelaridad a favor del trabajador, el de irrenunciabilidad de los derechos considerados como de carácter mínimo y superable, y el denominado *indubio pro operario*. **D.3) Pretensión:** solicitó que se le otorgue amparo y, como consecuencia, se deje sin efecto, en cuanto a ella, la sentencia que constituye el acto reclamado. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó el contenido en el inciso d) del Artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes violadas:** citó los Artículos 12, 44, 101, 102, 103, 106 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 12, 223, 326 y 379 del Código de Trabajo; 1434 y 1645 del Código Civil; 4º, de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 16 de la Ley del Organismo Judicial, y 67 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Finanzas Públicas y el Sindicato de Trabajadores de esa institución.

II. TRÁMITE DEL AMPARO.

A) Amparo provisional: se otorgó. **B) Tercero interesado:** Estado de Guatemala y el Ministerio de Finanzas Públicas. **C) Antecedentes:** a) juicio ordinario laboral L uno dos guión dos mil uno-tres mil doscientos ochenta y seis, del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; b) apelación doscientos setenta y siete-dos mil dos, de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Prueba:** la totalidad de actuaciones integradas en los procesos anteriormente identificados, que sirven de antecedente al amparo. **E) Sentencia de primer grado:** el tribunal **consideró:** "...No obstante lo argumentado por el postulante con respecto al fondo del acto reclamado, esta Cámara al proceder a examinar los antecedentes del caso, encuentra que independientemente de que el Amparo no constituye una instancia revisora de lo resuelto por la justicia ordinaria cuando no se evidencia infracción a los principios y derechos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala y que ha sido un criterio reiterado tanto por este Tribunal como por la Corte de Constitucionalidad que el hecho de que una resolución sea desfavorable a la pretensión de una parte, no constituye un agravio reparable por el Amparo. Es menester, adicionalmente, reparar en que la condena a los salarios dejados de percibir

es incongruente con el Artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto, independientemente de cuál haya sido la causa de tal situación, pues se incentivaría un enriquecimiento sin causa, disponiéndose en forma ilegal de recursos estatales, además de que desnaturalizaría los alcances del Artículo 380 del Código de Trabajo, que no vincula el pago de salarios caídos a la reinstalación. Por lo anteriormente considerado evidencia la improcedencia del amparo, porque no ha habido restricción ni limitación alguna de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes garantizan; el amparo debe denegarse, haciendo las demás declaraciones que en derecho correspondan...” **Y resolvió:** “...I) DENIEGA el amparo solicitado por Vinora Irasema Coyoy Sigüenza en contra de la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, II) No hay condena en costas para el amparista ni imposición de multa al abogado patrocinante.

III. APELACIÓN

Vinora Irasema Coyoy Sigüenza, amparista, y el Ministerio público apelaron.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) Vinora Irasema Coyoy Sigüenza, amparista, reiteró los argumentos que expresó en el escrito inicial del amparo y solicitó que se revoque la sentencia venida en grado, debiendo emitirse la que en derecho corresponde. **B) El Ministerio de Finanzas Públicas, tercero interesado,** alegó: **a)** la ahora amparista tuvo a su alcance los medios de defensa que la ley establece para la defensa de sus derechos e intereses; **b)** su pretensión se centra en el hecho que por vía del amparo se revise lo actuado, tanto en el Juzgado que conoció y resolvió en primera instancia el caso, como en la Sala jurisdiccional que conoció la apelación interpuesta y en el Tribunal de Amparo. Tal circunstancia se torna improcedente, debido a que, la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponde con exclusividad e independencia a los tribunales de justicia, motivo por el cual está impedido que el amparo se constituya en instancia revisora de lo resuelto por los órganos jurisdiccionales, al tenor de lo que establece el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Solicitó que se confirme el fallo apelado. **C) El Ministerio Público** alegó: **a)** para la resolución del caso que ahora se

trata debe considerarse que la interrupción de la prestación de servicios de trabajo en que incurrió la ahora amparista no debe endilgársele a ella, puesto que no medió su voluntad, sino que a la autoridad nominadora que la separó del cargo mediante su destitución que, a la postre, resultó indebida; **b)** por aparte, la preceptiva contenida en el Artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto no precisa las razones por las cuales se prohíbe el devengo o la percepción de salarios cuando no ha habido una prestación efectiva de los servicios de trabajo; de ahí que, ante la duda que surge, referente a cuáles son esas razones, es motivo suficiente para que se aplique la regla del *indubio pro operario*, con el objeto de no lesionar derechos que le asisten al trabajador. Solicitó que se revoque la sentencia venida en grado y, en su sustitución, se emita la que en derecho corresponde. **D) El Estado de Guatemala** no hizo uso de la audiencia que le fue concedida en la alzada.

CONSIDERANDO

-I-

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, y procederá siempre que las leyes, actos, resoluciones o disposiciones de autoridad lleven implícito una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes garantizan.

-II-

En el caso que se analiza se señala como acto reclamado la sentencia de catorce de noviembre de dos mil dos, por medio de la cual la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó la que emitió el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica en el juicio laboral que Vinora Irasema Coyoy Sigüenza promovió contra el Estado de Guatemala (personalizado en el Ministerio de Finanzas Públicas), identificado con el número L uno-dos mil uno-tres mil doscientos ochenta y seis. Indica la postulante, como fundamento de su acción, que aunque dicho fallo propendió a salvaguardar su derecho de permanencia en el cargo que desempeñaba en el Ministerio de Finanzas Públicas, por virtud de que confirmó la orden de reinstalación proferida en la primera instancia, mantuvo el agravio significado

en que el Juez de primer grado declaró sin lugar la demanda de pago de los salarios dejados de percibir y de otras prestaciones desde el momento de la destitución hasta la efectiva restitución del cargo, circunstancia que, conforme sus argumentos, vulneró el principio de irrenunciabilidad de derechos de carácter laboral.

-III-

Encuentra este Tribunal, en el examen de rigor, que la base legal sobre la cual se apoyó la negativa proferida en las instancias del ordinario laboral, para acceder a la condena al pago de los salarios dejados de percibir y otras prestaciones, la constituye el Artículo 76 del Decreto 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Presupuesto, el cual establece que *"No se reconocerán retribuciones personales no devengadas ni servicios que no se hayan prestado."* Respecto de los alcances del precepto contenido en dicho Artículo, esta Corte, en sentencia de fecha diecisiete de junio de dos mil cuatro, dictada en el expediente de apelación de sentencia en amparo identificado con el número 508-2004, expresó que *"Dicha norma fue decretada con la finalidad de evitar la adquisición de un provecho económico ilícito, a través de la obtención de un pago indebido, y todo fraude que implique percibir ilegalmente un pago sin la efectiva prestación del servicio pactado, circunstancia que puede ocurrir con la anuencia del patrono y, por supuesto, con la aprobación del presunto trabajador quien será quien recibirá el pago por el servicio concertado pero no prestado. Contrario al caso de análisis, en el que por causas imputables únicamente al patrono se variaron las condiciones de trabajo del amparista, al que se le redujeron sus horas de labor con la respectiva mengua de su salario..."* Circunstancias sucedidas en aquella oportunidad, en la que al final se le endilgó responsabilidad únicamente a la parte patronal por la situación causada, guardan similitud con las que ocurrieron en el asunto que actualmente se examina, en tanto que la separación de la trabajadora, del cargo que ocupaba en el Ministerio de Finanzas Públicas, no se produjo con mediación de su voluntad, manifestada unilateralmente o en consuno con la parte patronal, sino que fue la decisión exclusiva de ésta la que la provocó, por lo visto de manera ilegal dado que, como puede apreciarse, en el enjuiciamiento del asunto se le restauró la situación jurídica afectada, desde el momento en que los jueces de las instancias fueron contestes en ordenar su inmediata reinstalación en el mismo cargo, en iguales o

mejores condiciones laborales.

Las puntualizaciones que anteceden permiten reiterar en esta sentencia la noción que quedó expresada también en la que es mencionada como precedente, según la cual la norma contenida en el Artículo 76 citado no puede servir de fundamento para que el Estado se sustraiga de la obligación de garantizar los derechos sociales mínimos referentes a la legislación del trabajo y, por ende, no servir como fundamento para que se deniegue a la postulante su solicitud de pago de salarios dejados de percibir y otras prestaciones, durante el período relacionado; en todo caso, si existe duda en cuanto a la interpretación o el alcance de la disposición legal en cuestión, la misma debe ser despejada atribuyéndole a dicha disposición el sentido más favorable al trabajador, de conformidad con lo que establecen, en concordancia, los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 17 del Código de Trabajo.

En virtud de lo anteriormente considerado, este Tribunal estima que resulta procedente declarar con lugar el amparo promovido, con el objeto de dejar en suspenso definitivo, en cuanto a la reclamante, el punto por el cual tanto la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, como el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, denegaron el derecho a que se le paguen los salarios que dejó de percibir y de otras prestaciones, desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación al cargo que desempeñaba en el Ministerio de Finanzas Públicas. Por consiguiente, será revocada la sentencia venida en grado y, en su sustitución, será emitida la que en derecho corresponde.

-IV-

De conformidad con lo que preceptúa el Artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la condena en costas será obligatoria cuando se declare procedente el amparo. Prevé dicha norma la salvedad de exención cuando, a juicio del Tribunal que conoce, se perciba que la autoridad impugnada actuó con evidente buena fe. Siendo que en el caso concreto concurre ese supuesto de excepción, se exonerará a la Sala impugnada del pago de las costas causadas.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 265, 268, 272 inciso c) de la Constitución Política de la República de

Guatemala; 1o, 2o, 4o, 5o, 7o, 8o, 9o, 19, 20, 42, 44, 49 inciso a), 52, 53, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 149, 163 inciso c), 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal de Constitucionalidad; y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I) Revoca** la sentencia venida en grado y, como consecuencia: **a) otorga el amparo** que Vinora Irasema Coyoy Sigüenza promovió contra la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; b) deja en suspenso, en cuanto a la reclamante, la sentencia de catorce de noviembre de dos mil dos, por medio de la cual dicho órgano jurisdiccional confirmó la que emitió el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica en el juicio laboral que la ahora postulante promovió contra el Estado de Guatemala (personalizado en el Ministerio de Finanzas Públicas), identificado con el número L uno-dos mil uno-tres mil doscientos ochenta y seis. **II)** Para los efectos positivos de este fallo, conmina a la autoridad impugnada para que, en el plazo de tres días, contados a partir de que reciba la ejecutoria correspondiente y sus antecedentes, emita nueva sentencia que, de conformidad con lo considerado en este fallo, confirme parcialmente la decisión contenida en la sentencia de la primera instancia, en cuanto a que ordenó la reinstalación de la ahora amparista al cargo que desempeñaba en el Ministerio de Finanzas Públicas, con iguales o mejores condiciones laborales; pero revocando lo dispuesto en el inciso III) de dicha sentencia. En sustitución de ese punto, en el fallo que dicte deberá ordenar que el Estado de Guatemala pague a la trabajadora los salarios que dejó de percibir y de las demás prestaciones, desde el momento de la destitución que respecto de ella se acordó hasta que se haga efectiva su reinstalación en el mencionado cargo. Lo anterior bajo apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, se le impondrá multa de dos mil quetzales a cada uno de los Magistrados que integran la Sala impugnada, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en que pudieran incurrir. **III)** No condena al pago de las costas causadas. **IV)** Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes.

4.2.2. Caso B: Apelación de Amparo

Sujeto activo:	Estado de Guatemala.
Sujeto pasivo:	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio
Tercero interesado:	Trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas. Ministerio de Finanzas Públicas.
Expediente No.	2671-2004
Sentencia:	02 de febrero de 2005, Corte de Constitucionalidad.
Fallo:	La Corte de Constitucionalidad confirma la sentencia apelada dictada por la Corte Suprema de Justicia en Cámara de Amparo y Antejuicio.
Derecho que se aduce violado:	Derecho de defensa y principio jurídico del debido proceso.

FALLO DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, dos de febrero de dos mil cinco.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia del siete de septiembre de dos mil cuatro, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional promovida por el Estado de Guatemala contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado Helio Guillermo Sánchez Ávila.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia, el cinco de diciembre de dos mil tres. **B) Acto reclamado:** sentencia del dieciocho de agosto de dos mil tres, que confirmó la dictada por el Juez Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que declaró con lugar las diligencias de reinstalación promovidas por Miriam Yolanda Solares Solís contra el Ministerio de Finanzas Públicas. **C) Violación que denuncia:** al derecho de defensa y al principio jurídico de debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** de lo expuesto por el postulante se

resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** un grupo de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas promovieron contra éste Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social; **b)** en fecha posterior, el citado Ministerio dispuso remover de su cargo a Miriam Yolanda Solares Solís, pero siendo que dicha persona no se encontraba entre las que signaron el pliego de peticiones, no solicitó autorización al Juez del Conflicto para proceder a su destitución; **c)** no obstante lo anterior la citada trabajadora compareció ante el Juez del Conflicto a promover diligencias de reinstalación, mismas que fueron declaradas con lugar; apeló y la Sala impugnada al resolver confirmó el fallo de primer grado. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** Estima que la Sala impugnada al resolver de la forma en que lo hizo extendió la protección de las prevenciones decretadas por el juez del conflicto a una persona que no podía beneficiarse de la misma. Afirma que de esa manera vulneró el contenido de los Artículos 5° y 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 379 del Código de Trabajo pues hace miembro y partícipe de la coalición a una persona que nunca manifestó su deseo de integrar la misma. **D.3) Pretensión:** Solicita que se le otorgue amparo y como consecuencia se deje sin efecto, en cuanto él, la resolución que constituye el acto reclamado. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en los incisos a, b) y d) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes violadas:** citó los Artículos 5°, 12, 44, 203 Y 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala y, 279 del Código de Trabajo.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: No se otorgó. **B) Terceros interesados:** Miriam Yolanda Solares Solís y Ministerio de Finanzas Públicas. **C) Remisión de antecedentes:** **a)** expediente de reinstalación veinticinco-dos mil tres, tramitado dentro del juicio colectivo quinientos diezdos mil tres del Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; **b)** expediente doscientos veintisiete-dos mil tres de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D). Prueba:** los antecedentes incorporados al amparo. **E) Sentencia de primer grado:** el Tribunal consideró: "...Del análisis de los antecedentes, esta Cámara concluye que lo que el

accionante pretende es que mediante el presente amparo se haga una revisión de los razonamientos en que se fundamenta el fallo de la autoridad impugnada. Sobre el particular se estima que la autoridad contra la que se reclama, al conocer el proceso dentro de la esfera de sus atribuciones y de conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo, confirmó el auto de primera instancia, actuando dentro de sus facultades legales y conforme la potestad de interpretar y valorar los hechos y disposiciones legales invocadas, tal y como se lo confiere el Código de Trabajo. Por lo anterior, se advierte que el acto reclamado no constituye agravio y que el amparista pretende que por esta vía se revise lo resuelto, lo cual constitucionalmente no es posible porque, como repetidamente se ha sostenido, la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponde con exclusividad e independencia a los tribunales de justicia ordinaria, por lo que el amparo no puede convertirse en una instancia revisora de lo resuelto, ya que ninguna violación a derecho alguno se da en este caso, en que consta que el accionante tuvo oportunidad e hizo valer los medios de defensa que permite la ley, no pudiendo ni debiendo estimarse que el sólo hecho de que lo resuelto le haya sido contrario a sus intereses sea causa suficiente para la procedencia del amparo. Con esa base se concluye que el amparo debe denegarse por estos motivos, sin condenar en costas al accionante por ser el Estado de Guatemala, ni imponerle multa al abogado patrocinante..." **Y resolvió: "...I) DENIEGA**, por notoriamente improcedente, el amparo planteado por el Estado de Guatemala; **II) No se condena en costas al postulante, ni se impone multa al abogado patrocinante..."**

III. APELACIÓN

El Ministro de Finanzas Públicas apeló.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El Ministerio Público afirmó que comparte el criterio sustentado por el Tribunal de Amparo de primer grado, al denegar la protección constitucional solicitada, ello porque la autoridad impugnada al emitir el acto reclamado no vulneró los derechos del amparista pues procedió en ejercicio correcto y legítimo de las facultades que la ley rectora del acto le otorga. De ahí que ante la inexistencia de agravio reparable por esta

vía la denegatoria decidida en primera instancia debe ser confirmada. **B) Miriam Yolanda Solares Solís, tercera interesada,** alegó que comparte el criterio asentado por la Corte Suprema de Justicia en el fallo de primer grado, pues el amparista lo que pretende es convertir el amparo en una tercera instancia prohibida por el artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Afirma, además, que a tenor de lo que establecen los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo (modificados por el Decreto 18-2001) toda terminación de contrato de trabajo que se disponga en centros de trabajo en que se haya planteado un conflicto colectivo, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones, o que se hubieran adherido al conflicto respectivo debe ser autorizado por el juez del conflicto. En caso de no observarse dicha regla, procede la reinstalación del trabajador despedido. Solicitó que se confirme la sentencia apelada. **C) El Ministerio de Finanzas Públicas, tercero interesado,** afirmó que existe reiterada jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad en el sentido de que la justicia o injusticia del despido de un trabajador del Estado debe dirimirse por vía distinta al incidente de reinstalación. No obstante que dicha doctrina es de observancia obligatoria, en el caso que se analiza se accedió a dilucidar la situación de la trabajadora en la vía incidental. Por tal razón, debe otorgarse al Estado de Guatemala la protección constitucional que requiere. Solicita que revoque la sentencia apelada y se le otorgue amparo.

CONSIDERANDO

-I-

El amparo no es procedente cuando del estudio de las actuaciones se evidencia que la autoridad contra la que se solicita ha actuado en ejercicio de las facultades legales que le confieren las disposiciones aplicables al caso concreto, sin que su proceder evidencie violación a derecho alguno.

-II-

El Estado de Guatemala solicita amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y señala como acto reclamado la sentencia del dieciocho de agosto de dos mil tres, que confirmó la dictada por el Juez Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que declaró con lugar las

diligencias de reinstalación promovidas por Miriam Yolanda Solares Solís contra el Estado de Guatemala y el Ministerio de Finanzas Públicas, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social.

En la primera instancia del amparo, el Estado de Guatemala sostuvo como motivo de agravio que se le hubiera ordenado reinstalar a una trabajadora que no había firmado el pliego de peticiones. Aseguró que con tal decisión se extendía la protección del emplazamiento a una persona que no había manifestado interés en participar en el conflicto colectivo de mérito. En segunda instancia el postulante agregó como motivo de agravio el hecho de que se hubiera accedido a dilucidar la situación de la trabajadora por la vía de los incidentes, no obstante que la discusión de si el despido de un servidor público es justo o no, debe tramitarse en vía distinta.

Respecto del argumento esgrimido por el postulante en primera instancia, estima esta Corte que la Sala impugnada al confirmar la reinstalación de la incidentante y conferirle protección en virtud del emplazamiento decretado por el Juez del conflicto, actuó de conformidad con lo que establece el Artículo 380 del Código de Trabajo el cual preceptúa que a partir del momento en que se presenta el pliego de peticiones toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, ***aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que se hubieran adherido al conflicto respectivo***, debe ser autorizado por el Juez quien tramitará el asunto en forma de ***incidente***. En otros términos, el proceder de la Sala impugnada al extender a la mencionada trabajadora los efectos de la prevención contenida en el artículo 379 del Código de Trabajo, pese a que dicha persona no había signado el pliego de peticiones presentado ante el Juez del Conflicto, encuentra apego a lo normado por el precepto que amplía los efectos de las prevenciones a *todos* los trabajadores que laboran en el centro de trabajo dentro del cual surge el Conflicto. Esa razón permite establecer que la actuación de la autoridad impugnada se encuentra conforme a la ley por lo que ningún agravio puede afirmarse que haya causado a los derechos constitucionales del postulante.

Con referencia a la violación que se estima cometida al haber tramitado la petición de reinstalación por el procedimiento incidental, esta Corte considera que dicho proceder se encuentra ajustado a derecho, ello porque lo que la trabajadora sometió a discusión

de los órganos jurisdiccionales del orden laboral fue el proceder de la entidad nominadora de haberla despedido sin contar con la autorización del juez del conflicto y no si su despido era justo o no, como lo supone el amparista en sus alegaciones. Por esa razón, la vía para dilucidar lo relativo a la reinstalación de la trabajadora no podía ser otra que la prevista en el Artículo 380 del Código de Trabajo.

Por las razones antes expuestas, el amparo es improcedente y, habiendo resuelto en este sentido el Tribunal de primer grado, resulta pertinente confirmar la parte resolutive de la sentencia venida en grado.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 268 Y 272 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 8o, 10, 42, 47,57, 60, 61, 66, 67, 149, 163 inciso c), 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad, con fundamento en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I)** Confirma la sentencia apelada. **II)** Notifíquese y con certificación de resuelto devuélvanse los antecedentes.

4.2.3. Caso C: Apelación de Amparo

Sujeto activo:	Estado de Guatemala.
Sujeto pasivo:	Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio.
Tercero interesado:	Trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas. Ministerio de Finanzas públicas.
Expediente No.	611-2004.
Sentencia:	28 de septiembre de 2004, Corte de Constitucionalidad.
Fallo:	La Corte de Constitucionalidad confirma la sentencia apelada dictada por la Corte Suprema de Justicia en Cámara de amparo y Antejuicio.
Derecho que se aduce violado:	Derecho al debido proceso.

FALLO DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veintiocho de septiembre de dos mil cuatro.

En apelación y con sus antecedentes se examina la sentencia de dieciocho de febrero de dos mil cuatro, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio del delegado del Procurador General de la Nación, José Israel Jiatz Chali, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado Helio Guillermo Sánchez Ávila.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia, el diez de abril de dos mil tres. **B) Acto reclamado:** sentencia de veintitrés de enero de dos mil tres, emitida por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual confirmó el auto de diecinueve de septiembre de dos mil dos, dictado por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por Sonia

Victoria Wilson, en el conflicto colectivo planteado por los Trabajadores Coaligados del Ministerio de Finanzas Públicas contra dicho Ministerio. **C) Violaciones que denuncia:** derecho al debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por el postulante se resume: **a)** en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, fue interpuesto contra el Estado de Guatemala, incidente de reinstalación por parte de Sonia Victoria Wilson, que fue declarado con lugar. En resolución de veintitrés de enero de dos mil tres, ordenando a la parte demandada reinstalara a la actora en el mismo cargo que desempeñaba en iguales o mejores condiciones laborales; **b)** contra dicha resolución interpuso apelación, elevándose los autos a la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social <autoridad impugnada>, la que resolvió con fecha veintitrés de enero de dos mil tres, que constituye el acto reclamado, confirmar la decisión impugnada; **c)** la incidentante no agotó la vía administrativa, ya que promovió, el cuatro de septiembre de dos mil dos, el proceso ordinario laboral de reinstalación sin esperar a que la Junta Nacional de Servicio Civil resolviera la apelación que interpuso el cinco de septiembre de dos mil dos, contra el Acuerdo Ministerial 293-2002, por medio del cual se le separó del cargo que desempeñaba, no obstante que la Ley del Servicio Civil estipula que si la Junta no hubiere proferido la respectiva resolución en el término de treinta días, únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa y por resuelta en sentido negativo la petición; además, la ley indica que los apelantes pueden acudir a las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción y no a un juzgado de Primera Instancia. Por lo anteriormente relacionado, estima que con la emisión del acto reclamado, fue violado el principio al debido proceso y el principio de definitividad. Solicita que se le otorgue amparo. **E) Uso de recursos:** aclaración y ampliación. **F) Casos de procedencia:** señaló los contenidos en los incisos a), b) y d) del Artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes violadas:** citó los Artículos 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 19 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 19 y 80 de la Ley del Servicio Civil.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. **B) Tercera interesada:** Sonia Victoria Wilson.

C) Antecedentes remitidos: **a)** expediente de reinstalación trescientos setenta y nueve guión dos mil dos, del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; **b)** expediente de apelación trescientos cincuenta, y uno - dos mil dos, de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Pruebas:** **a)** escrito de uno de octubre de dos mil dos, presentado por Eduardo Humberto Weyman Fuentes, por medio del cual interpuso apelación contra el auto de diecinueve de septiembre de ese año, sin que el Ministerio de Finanzas Públicas tenga legitimidad para apersonarse de conformidad con la ley; además no tiene la firma del presentado ni a ruego; **b)** escrito de uno de octubre de dos mil dos, presentado por Israel Tobar Alvarado, como representante legal del Estado de Guatemala, que contiene infracción de ley, dado que dicha persona no puede apersonarse como representante del Estado de Guatemala por ya no ser funcionario de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Finanzas Públicas. **E) Sentencia de primer grado:** el tribunal **consideró:** "...la presente acción constitucional solicitada debe ser denegada, porque para la emisión del acto reclamado la autoridad impugnada ha actuado dentro de las facultades que la ley le otorga, de conformidad con el Artículo 372 del Código de Trabajo que la faculta para confirmar la resolución apelada, sin evidenciarse que con ello haya vulnerado derecho alguno del postulante del amparo. Por ello, entrar a conocer el fondo del asunto, como se pide, implicaría sustituir a la autoridad impugnada en el ámbito de su competencia, interviniendo en las funciones que corresponden con exclusividad a la justicia ordinaria y no a un tribunal del orden constitucional, por lo que el amparo no puede convertirse en una instancia revisora de lo resuelto. Por lo tanto, ninguna violación al derecho de defensa y debido proceso se ha dado en el presente caso, ya que el accionante hizo valer los medios de defensa que permite la ley, no pudiendo ni debiendo estimarse que el solo hecho de que lo resuelto le haya sido contrario a sus intereses sea causa suficiente para la procedencia del amparo. Pues, cabe destacar que en segunda instancia, el postulante no evacuó la audiencia que por cuarenta y ocho horas se le confirió para que expresara los motivos de su inconformidad con la resolución apelada, de fecha diecinueve de septiembre de dos mil dos, y tampoco presentó alegato alguno en la audiencia señalada para la vista, lo cual impidió al Tribunal de apelación determinar los supuestos agravios que le

ocasionaba el fallo conocido en alzada, de esa cuenta, la Sala, al resolver estableció que lo actuado en primera instancia se adecuaba a las normas procesales y emitida conforme a la ley, por tanto decidió confirmar el auto apelado. Por tales razones el amparo interpuesto deviene improcedente, tal como se declarará al hacerse los demás pronunciamientos de ley. No procede la condena en costas ni la imposición de multa, por tratarse de la Procuraduría General de la Nación, que actúa en defensa de los derechos del Estado de Guatemala." **Y resolvió:** "...1) Deniega el amparo solicitado por el Estado de Guatemala, a través del delegado del Procurador General de la Nación, Abogado José Israel Jiatz Chali. En consecuencia: No hay condena en costas ni imposición de multa...".

III. APELACIÓN

El postulante apeló.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El postulante alegó: **a)** lo considerado en la sentencia apelada no se aplica al presente caso, dado que sí existen violaciones a nuestra legislación, pues no fue aplicada la ley que corresponde, circunstancia que hace nula tanto la sentencia que se apela como el acto reclamado; **b)** el tribunal a quo no tomó en cuenta que el Acuerdo Ministerial doscientos noventa y tres-dos mil dos, por medio del cual se destituyó a Sonia Victoria Wilson, fue emitido en virtud que dicha persona incurrió en múltiples faltas en el ejercicio de sus funciones (causal de despido justificado), siendo éste uno de los casos en que la autoridad nominadora queda facultada para cancelar nombramientos y contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial. Solicitó que se revoque la sentencia apelada. **B) Sonia Victoria Wilson** manifestó: **a)** el propósito del postulante en el presente caso es retardar su reinstalación al Ministerio de Finanzas Públicas, no obstante haber violado el Artículo 380 del Código de Trabajo, dado que se le destituyó estando emplazados el Estado de Guatemala y el Ministerio de Finanzas Públicas; **b)** en segunda instancia el postulante no cumplió con evacuar la audiencia que se le confirió y en el presente amparo no evacuó las audiencias conferidas, demostrando irrespeto, falta de ética profesional y

abuso de poder. Solicitó que se confirme la sentencia apelada.

CONSIDERANDO

-I-

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, y procederá siempre que las leyes, resoluciones, disposiciones o actos de autoridad lleven implícito una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes garantizan.

No hay agravio reparable por la vía del amparo cuando la autoridad impugnada ha actuado en ejercicio de sus atribuciones y de acuerdo a la ley rectora del acto, sin vulnerar derecho o principio constitucional alguno.

-II-

Se examina la acción de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio del delegado del Procurador General de la Nación, José Israel Jiatz Chali contra la resolución de veintitrés de enero de dos mil tres, emitida por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual se confirmó el auto de diecinueve de septiembre de dos mil dos, dictado por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, en el incidente de reinstalación promovido por Sonia Victoria Wilson, en el conflicto colectivo planteado por los Trabajadores Coaligados del Ministerio de Finanzas Públicas contra dicho Ministerio, que declaró con lugar la reinstalación solicitada. El postulante estima que la autoridad impugnada, al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, violó su derecho al debido proceso, pues no tomó en cuenta que la incidentante no agotó la vía administrativa previo a promover el proceso ordinario laboral de reinstalación.

Esta Corte establece que el Artículo 380 del Código de Trabajo contiene la garantía que gozan los trabajadores, aunque no hayan suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, de que, toda terminación de contratos de trabajo (al estar emplazada la empleadora) debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidencia y

aplicará sanciones y ordenará la inmediata reinstalación del trabajador o trabajadores despedidos, en el caso de no haberse seguido previamente dicho procedimiento. En el presente caso, la empleadora obvió las prevenciones relacionadas, de esa cuenta, tanto lo resuelto por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, respecto a la orden de reinstalación de la trabajadora despedida, como la resolución dictada por la autoridad impugnada, que constituye el acto reclamado, que lo confirmó, fueron emitidas por los juzgadores dentro del marco de sus funciones y no pueden causar el agravio o lesión de derechos que denuncia el interponente.

En atención a lo antes considerado, se concluye en la improcedencia del amparo interpuesto, por lo que procede confirmar la denegatoria del mismo contenida en la sentencia apelada.

LEYES APLICABLES:

Artículo citado y 265, 268 Y 272 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1o., 2o., 3o., 4o., 6o., 8o., 10, 42, 43, 44, 60, 61, 67, 149, 163 inciso c) y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: **I) Confirma:** la sentencia venida en grado. **II) Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes.**

4.3. Criterios sobre la interpretación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y violaciones evidenciadas en su aplicación

En el primer caso, la autoridad nominadora (Ministerio de Finanzas Públicas), pese a que la trabajadora gozaba de inamovilidad por encontrarse aún en el período de protección que se le reconoce a los ex directivos del sindicato de dicha institución (24 meses), decide despedirla y, posteriormente la trabajadora acciona ante el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social el que acoge parcialmente su demanda ordenando su reinstalación más no el pago de los salarios dejados de percibir durante el período que se encontró suspenso. La afectada apela ante la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la cual confirma la sentencia venida en grado. Ambos entes jurisdiccionales basaron su resolución y negativa al pago de salarios dejados de percibir, en el Artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto que en su parte conducente indica: *No se reconocerán retribuciones personales no devengadas ni servicios que no se hayan prestado.*

Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad a este respecto aclaró que la responsabilidad en cuanto a la provocación del hecho generador de la situación que le impidió continuar prestando sus servicios en el lugar de trabajo no puede endilgársele a la trabajadora, sino a la autoridad nominadora ya que de manera ilegal separó de su cargo a la misma lo que propició, posteriormente, que se procediera a ordenar su reinstalación. Entonces, en congruencia con los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del Código de Trabajo, la Corte estimó procedente el amparo interpuesto por la trabajadora afectada ordenando el pago de los salarios dejados de percibir y de las demás prestaciones no canceladas durante la suspensión.

El Juzgado Quinto y la Sala Tercera referidas, interpretaron restrictivamente el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil al dictar su reinstalación pero, contradictoriamente, indicar que no procedía el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir, pues la reinstalación solamente procedía si el despido había sido ilegal e infundado y consecuencia natural de esta acción era que el Estado (Ministerio

de Finanzas Públicas) fuera condenado al pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir. De la interpretación restrictiva del Artículo 83 referido deriva la violación a derechos que son irrenunciables para el trabajador; la Corte de Constitucionalidad, al conocer el amparo interpuesto, subsanó las violaciones evidenciadas e interpretó el Artículo 83 con base al principio tutelar de los trabajadores y al *indubio pro operario*.

En el segundo caso, el Estado de Guatemala solicitó amparo contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social por confirmar la sentencia dictada por el Juez Segundo de Trabajo y Previsión Social en la cual se declaró con lugar las diligencias de reinstalación promovidas por una trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas contra la misma institución. Las razones aducidas por el Estado de Guatemala (Ministerio de Finanzas Públicas) fueron que en las sentencias recurridas se extendía la protección del emplazamiento a una persona que no había manifestado interés en participar en el conflicto colectivo de mérito.

Al analizar el amparo interpuesto por el Estado, la Corte de Constitucionalidad estimó improcedente las argumentaciones aducidas por éste y, en consecuencia, confirmó la sentencia apelada sobre la base de que la Sala impugnada, al confirmar la reinstalación de la incidentante y conferirle protección en virtud del emplazamiento decretado por el Juez del conflicto, actuó de conformidad con lo que establece el Artículo 380 del Código de Trabajo el cual preceptúa que a partir del momento en que se presenta el pliego de peticiones toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que se hubieran adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente.

En otros términos, el proceder de la Sala impugnada al extender a la mencionada trabajadora los efectos de la prevención contenida en el Artículo 379 del Código de Trabajo, pese a que dicha persona no había firmado el pliego de peticiones presentado ante el Juez del conflicto, encuentra apego a lo normado por el precepto que amplía los efectos de las prevenciones a todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo dentro del cual surge el conflicto.

En consecuencia, en el segundo caso estudiado, los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo y 83 de la Ley de Servicio Civil, fueron aplicados e interpretados correctamente por los órganos jurisdiccionales que conocieron de la causa de reinstalación iniciada por la trabajadora del Ministerio de Finanzas Públicas y, la Corte de Constitucionalidad al denegar el amparo promovido por el Estado ratificó el criterio interpretativo sobre el cual basaron sus sentencias los tribunales relacionados.

En el tercer caso, el Estado promueve amparo en contra de resolución emitida por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que a su vez confirma el auto emitido por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, al considerar que la incidentante no agotó la vía administrativa previo a promover el proceso ordinario laboral de reinstalación.

La Corte de Constitucionalidad, al conocer del amparo declaró improcedente el mismo y confirmó la sentencia venida en grado con base en el Artículo 380 del Código de Trabajo estableciendo que la garantía de que gozan los trabajadores de que toda terminación de contratos de trabajo (al estar emplazada la empleadora: Ministerio de Finanzas Públicas) se extiende a todos sus trabajadores y no solo a los signatarios del pliego de peticiones y debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social.

En este caso, el Ministerio de Finanzas Públicas despidió a la trabajadora sin agotar el procedimiento señalado y, con base en ello, la Corte de Constitucionalidad ratificó las sentencias venidas en grado por considerar que la interpretación realizada por los órganos jurisdiccionales era acertada. La Corte no acogió las pretensiones del Estado (Ministerio de Finanzas Públicas) por ser éstas contrarias a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias reconocen a los trabajadores respetando los derechos que se reconocen en el Artículo 83 de la Ley del Servicio Civil.

CONCLUSIONES

1. En el ámbito laboral, el conocimiento y comprensión de sus principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.
2. El principio de estabilidad laboral inspira a nuestra legislación laboral, creando instituciones tales como el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la suspensión laboral y la sustitución patronal mismas que buscan garantizar la perdurabilidad de la relación laboral.
3. La estabilidad laboral parte del supuesto de que ésta es creada para la protección del trabajador y de la relación laboral, no para ser invocada por el empleador al oponerse a su renuncia o al abandono del trabajo.
4. En la actualidad se ha afirmado que al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.
5. En las relaciones laborales de carácter privado la figura de la reinstalación está reservada para ciertas circunstancias muy particulares como es el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, cuando se goza de fuero sindical o de inamovilidad por emplazamiento.
6. La interpretación aislada y literal del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que establece que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo es antinómica con los Artículos 106 constitucional, 3 (inciso 6) y 76 de la Ley de Servicio Civil y violatoria del principio de estabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Que las Instituciones del Estado de Guatemala y específicamente el Ministerio de Finanzas Públicas debe capacitar a todos los funcionarios públicos que tengan a su cargo el manejo y dirección de trabajadores sobre los derechos que la legislación internacional, constitucional, ordinaria y específica en materia laboral.
2. La Oficina Nacional del Servicio Civil al ser notificada por la autoridad nominadora del despido de un trabajador del servicio público, debe ser garante de que en el procedimiento administrativo se respete la normativa laboral.
3. Es de vital importancia resaltar, en beneficio de la parte más desprotegida de la relación laboral, la necesidad que las Salas de Trabajo y Previsión Social tomen en cuenta que cuando se analiza el período que media entre el despido injustificado de un servidor público y su reinstalación, dicho período por ser imputable la causa (injustificada) a la entidad nominadora o promotora del despido, es considerado como una suspensión de la relación laboral de tipo individual total.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, José Manuel. **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Padua, 1985.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **derecho del trabajo**. Tomo I. Barcelona, España: Ed. De Derecho Privado, 1989.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Shasta, 1987.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1996.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953.
- BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA. **Manual de derecho del trabajo**. 8a. ed.; Madrid, España: Ed. Padua, 1988.
- BONILLA, Gustavo. **derecho del trabajo I**. Guatemala: (s.e.), 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1978.
- Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1961.
- Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1964.
- CALDERA, Rafael. **derecho del trabajo**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1979.
- CARRO ZÚÑIGA, Carlos. **Clases y fundamentos en estudios sobre derecho individual del trabajo**. 4a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mastha, 1988.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**, Comentada y anotada. 15a. ed.; Guatemala: Ed. Impresiones Gráficas, 2003.
- CESSARI, Aldo. **Favor verso il prestatore di lavoro subordinato**. Milán, Italia: Ed. Danteil. 1990.

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Litografía Orión, 2002.
- Corte de Constitucionalidad de Guatemala. **Gacetas jurisprudenciales**. CD-Gacetas Jurisprudenciales, Guatemala: 2001.
- COUTURE, Eduardo. **Vocabulario jurídico**. Montevideo, Uruguay: Ed. Baraja, 1985.
- COUTURE, Eduardo. **Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo**. Santa Fe, Uruguay: Ed. de la Universidad Nacional del Litoral, 1941.
- DE BUEN, Néstor. **derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1986.
- DE CASTRO, Federico. **derecho civil de España**. Tomo I. ed., 2a. Madrid, España: Ed. De Derecho Privado, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1966.
- DE MORALES FILHO, Evaristo. **Sucessão nas obrigações e a theoría de empresa**. Portugal: Ed. Zinhan, 1986.
- DEVEALI, Mario. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica, 1988.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **derecho colectivo del trabajo**. Seminario de actualización. Guatemala: (s.e.), 2000.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.
- LÓPEZ GUÍZAR, Guillermo. **derecho colectivo del trabajo (La Organización Internacional del Trabajo)**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **50 años de legislación laboral 1944-1954**. Guatemala: (s.e.), 1994.
- OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. 2a. ed.; Bolivia: Ed. Serrano, 1994.
- Organización Internacional del Trabajo. **Protección contra el despido injustificado**. Nueva York: (s.e.), 1995.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1981.

PALENCIA ARCINIEGA, Osmani. **La suspensión del contrato individual de trabajo como garantía al principio de estabilidad**. Tesis de grado. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2002.

PALMIRO, Bogliano. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. 8a. ed.; Madrid, España: Ed. Bassi, 1989.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **derecho del trabajo**. 6a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1980.

PÉREZ LEÑERO, José. **teoría general del derecho español del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1992.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Ed. M.B.A., 1975.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Océano, 1998.

RIBÓ DURÁN, Luis. **Diccionario de derecho**. Barcelona, España: Ed. Bosch, S. A., 1987.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones del derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.

TISSEMBAUM R, Mariano. **tratado de derecho del trabajo**. Tomo I. Madrid, España. Ed. Bosch, S. A., 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo. teoría integral**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1970.

VALLEUR, Francis. **Lintuitu personae dans les contrats**. París, Francia: Ed. Laparie, S. A., 1983.

VARIOS AUTORES. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961 y sus reformas.

Ley de Servicio Civil, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1748, 1968 y sus reformas.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo, Ministerio de Finanzas Públicas y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, 2002.