

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



**EL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN
DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO
Y CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO**

JULISSA NINETT PÉREZ LÓPEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2008

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

**EL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN
DE CONTRATOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS
A SU INCUMPLIMIENTO**

TESIS

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

Por

JULISSA NINETT PÉREZ LÓPEZ

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2008



**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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal:	Lic. Byron Oswaldo Castañeda Galindo
Secretario:	Lic. Juan Carlos Godínez Rodríguez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez
Vocal:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Secretario:	Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval

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

LICENCIADA
FLOR DE MARÍA GUDIEL CONTRERAS

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada No. 5052

*4ª calle "C" 0-15, colonia Loma Real
Ciudad San Cristóbal, zona 8 de Mixco
Teléfono 53457334*



Guatemala, 15 de abril de 2008.

Licenciado:

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad de Tesis, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la estudiante **JULISSA NINETT PÉREZ LÓPEZ**, intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO**".

Luego de la lectura del trabajo de tesis, en uso de las facultades que me fueron conferidas en mi nombramiento como asesora, sugerí a la estudiante que cambiara el título de la tesis por el de: "**EL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO**", por considerar que se adapta mejor al contenido del trabajo, lo cual hago del conocimiento de esa Unidad para los efectos correspondientes.

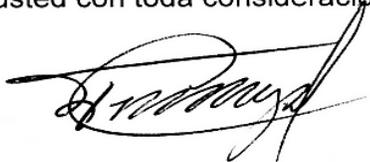
Con relación al trabajo de investigación me permito manifestar:

- a) Qué el tema es importante porque en la práctica existen muchos casos en los tribunales del ramo laboral, producto de la inobservancia del patrono y del trabajador a cumplir con la obligación que les impone el Artículo 380 del Código de Trabajo, esto es, que previo a finalizar un contrato de trabajo, sea por renuncia o por despido, deben contar con la autorización del juez que conoce del conflicto colectivo, en virtud de las prevenciones decretadas dentro del mismo, lo cual genera una carga en los juzgados laborales por las consecuencias que acarrea su incumplimiento.

- 
- b) Que el análisis jurídico, jurisprudencial, científico y técnico de esta investigación se centra en establecer la factibilidad de que la autorización de terminación de contrato de trabajo no se tramite en la vía incidental como actualmente se encuentra regulada, sino que se equipare al trámite establecido para los casos de reinstalación, en virtud de que si la autorización que concede el juez no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, su trámite puede ser más corto, en aplicación de los principios procesales de celeridad y economía que inspiran al proceso laboral.
- c) Que los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, cuya aplicación permitió a la estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema, partiendo del análisis del derecho colectivo del trabajo y sus instituciones hasta converger al caso particular.
- d) Que la redacción del contenido está apegada a las reglas de la Real Academia de la Lengua Española, con un léxico que, sin descuidar la terminología técnico-jurídica, resulta comprensible tanto para los profesionales como para los estudiantes de las ciencias jurídicas del país.
- e) Que el trabajo realizado es un aporte para los estudiantes y los profesionales del Derecho, por el acertado enfoque que le da la investigadora, encuadrándolo a los principios que inspiran al Derecho Laboral, en concordancia con nuestra Carta Magna, toda vez que el tema desarrollado es producto de la práctica tribunalicia, de ahí que su análisis y proposición es acorde a la realidad social de nuestro país.
- f) Que las conclusiones concuerdan con el problema planteado, su justificación, hipótesis y el contenido de la investigación. Las recomendaciones han sido aportadas con la susceptibilidad de que, al ser ejecutadas, contribuirán para la solución del problema investigado.
- g) Que la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado; y contiene la exposición de autores nacionales e internacionales, habiendo sido clasificadas las obras para extraer de ellas los aspectos generales, los específicos, las normas y fallos de los tribunales de trabajo y constitucionales.

Por lo expuesto, concluyo que el trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Reglamento respectivo y puede ser autorizado para ser discutido en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted con toda consideración,



Flor de María Gudiel Caussemas
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintiuno de abril de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) PATRICIA EUGENIA CERVANTES
DE GORDILLO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante
JULISSA NINETT PEREZ LÓPEZ, Intitulado: "EL INCIDENTE DE
AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y
CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las
modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación,
asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer
constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el
cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes,
su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de
investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución
científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o
desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slth

Licenciada
PATRICIA EUGENIA CERVANTES DE GORDILLO
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3215
6ª. Avenida 0-32, zona 2, Ciudad de Guatemala
Teléfono 22320382



Guatemala, 23 de abril de 2008.

Licenciado

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Honorable licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución de fecha veintiuno de abril de dos mil ocho, emitida por esa Unidad de Tesis, procedí a **revisar** el trabajo de Tesis de la Bachiller **JULISSA NINETT PÉREZ LÓPEZ**, intitulado **“EL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO”**.

En virtud del nombramiento de revisora de tesis recaído en mi persona, rindo mi dictamen favorable de la siguiente forma:

El trabajo de investigación realizado se adecúa a nuestro ordenamiento jurídico ya que se efectúa en él un análisis de la inoperancia del trámite de la solicitud de Autorización de Terminación de Contratos de Trabajo por encontrarse planteado un conflicto colectivo y vigentes las prevenciones decretadas en el mismo, pues con el trámite incidental que manda el Artículo 380 del Código de Trabajo se crea una carga innecesaria de trabajo en los tribunales, tal y como lo propone la estudiante en su trabajo de tesis, bien podría equipararse su trámite al de la reinstalación, debido a que la resolución a emitirse no prejuzgará sobre la justicia o injusticia del despido, lo que

Licenciada
PATRICIA EUGENIA CERVANTES DE GORDILLO
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3215
6ª. Avenida 0-32, zona 2, Ciudad de Guatemala
Teléfono 22320382



considero es acorde a los principios procesales de economía y celeridad que inspiran al Derecho del Trabajo.

La Bachiller en el presente trabajo de tesis realiza una correcta aplicación de las técnicas y métodos utilizados, los que sirvieron de fundamento para la obtención y clasificación del material informativo, doctrinario, legal y jurisprudencial, iniciando su investigación con el estudio del Derecho Colectivo del Trabajo y sus principales instituciones hasta culminar con el análisis comparativo del trámite del Incidente de Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo con relación a la Reinstalación.

Considero que esta tesis servirá de apoyo tanto para estudiantes, juzgadores y profesionales del derecho que pretendan profundizar en el estudio del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que ésta es una rama muy importante del Derecho Laboral, en virtud que norma las relaciones que se producen entre los sujetos que conforman la relación laboral y fomenta la creación de instituciones que garantizan principalmente la tutelaridad del trabajador durante la negociación colectiva.

La investigación fue debidamente planificada, iniciando con la problemática planteada, la que se interrelaciona con su justificación, hipótesis y contenido, concluyendo en pronunciamientos acertados obtenidos del problema generador, de donde surgen las recomendaciones aportadas como solución al problema.

La bibliografía utilizada es basta y actualizada con la investigación, pues se consultaron autores nacionales e internacionales para obtener una mejor panorámica del tema analizado y su adecuación al ordenamiento jurídico nacional.

Licenciada
PATRICIA EUGENIA CERVANTES DE GORDILLO
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3215
6ª. Avenida 0-32, zona 2, Ciudad de Guatemala
Teléfono 22320382



El presente trabajo de tesis merece los elogios a su autora por la profundidad, y seriedad y profesionalismo con que analiza los temas tratados, además comparto la propuesta que realiza del trámite de la solicitud de Autorización de Terminación de Contratos de Trabajo lo cual redundaría en la agilización del mismo y resultaría beneficioso para las partes.

Por lo antes expuesto, considero que la investigación cumple con los requisitos requeridos por el Artículo 32 del Reglamento Para el Examen General Público de Tesis de esta Facultad, y es procedente autorizar su impresión y discutirlo en el examen público correspondiente.

Atentamente.

Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JULISSA NINETT PEREZ LOPEZ, Titulado "EL INCIDENTE DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE CONTRATOS DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS A SU INCUMPLIMIENTO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slth





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi creador, la luz que ha guiado mi camino y mi refugio en los momentos difíciles. Padre te agradezco infinitamente que me hayas permitido alcanzar tan anhelada meta.
- A MI PADRE:** Humberto Faustino Pérez Herrera. Papi hoy estoy culminado uno de sus mayores sueños y aunque físicamente no este conmigo, usted ha sido en mi vida inspiración para luchar por alcanzar mis metas, tengo la certeza que Dios le ha dado el descanso eterno y hoy se encuentra desde un lugar especial observando el fruto de los valores que en mi inculcó.
- A MI MADRE:** Amanda Enedina López López. Mami, eres ejemplo de lucha, fortaleza, amor y entrega a tus hijos, pues a pesar de las adversidades y pruebas difíciles que te tocó enfrentar, lograste impulsarme siempre hacia mi superación, te amo, admiro y te doy las gracias por tanto amor y abnegación, sea éste logro una humilde recompensa a todos tus sacrificios.
- A MIS HERMANOS:** Eddie, Miceli, Shen y Darwin. Gracias por su apoyo y ayuda incondicional, por creer y confiar en mí, permanecer siempre unidos en nuestras alegrías y sufrimientos. Los amo profundamente.
- A MIS SOBRINOS:** Carlitos, Yasmi, Helen, Manuel, Javier, Humbertito y Emily. Por su cariño incondicional, los quiero mucho.
- A TODA MI FAMILIA:** En especial a mi abuelito Catalino López Herrera, (Q.E.P.D.), a mis tíos Ana María Natalina López, (Q.E.P.D.), Cecy López y Fidel de León por haber sido un apoyo constante en los momentos difíciles de mi vida; y a mis cuñados Carol y Noé por su apoyo moral.
- A LOS LICENCIADOS:** Mario Castillo Parada (Q.E.P.D.), Beatriz Ofelia de León de Barreda, Javier Oswaldo Alegría Díaz, Thelma Esperanza Aldana Hernández, Patricia Cervantes de Gordillo, Rolando Escobar Cabrera y Eloisa Mazariegos Herrera. Con especial cariño respeto y admiración, por ser un ejemplo de profesionalismo, humildad y honestidad. Les agradezco profundamente el apoyo que me han brindado.



**A MIS COMPAÑEROS
DE TRABAJO:**

En especial al licenciado Raúl Orellana, Claudia, Alejandra, Liseth, Yuria, Selvin y Karen, gracias por su motivación.

A MIS AMIGOS:

Con cariño especial y agradecimiento profundo a Ofelia González, por su amistad y el apoyo incondicional que me ha brindado a lo largo de mi carrera; a Roberto, Elva, Yessenia, Karina y Lorena por su confianza y amistad.

**A MI ASESORA
DE TESIS:**

Licenciada Flor de María Gudiel Contreras, por sus consejos en la realización del presente trabajo.

ESPECIALMENTE:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A USTED:

Gracias por ser parte de este momento tan especial.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Consideraciones preliminares.....	1
1.2. Definición de derecho colectivo del trabajo.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Características.....	3
1.5. Finalidad.....	4
1.6. Fuentes.....	5
1.7. Principios.....	6

CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo	13
2.1. El sindicato.....	13
2.1.1. Definición.....	13
2.1.2. Naturaleza jurídica.....	14
2.1.3 Principios que rigen a los sindicatos.....	15
2.1.3.1. Principio de libertad sindical.....	15
2.1.5.2. Principio de democraticidad sindical.....	16
2.1.4. Objetivo de los sindicatos.....	16
2.1.5. Clases de sindicatos.....	16
2.1.5.1. Clasificación doctrinaria.....	16
2.1.5.2. Clasificación legal.....	19



Pág.

2.1.6. Personalidad jurídica de los sindicatos.....	21
2.1.7. Requisitos para la formación de los sindicatos.....	22
2.1.7.1. De fondo.....	22
2.1.7.2. De forma.....	22
2.1.7.3. En cuanto a las personas.....	23
2.2. Contrato colectivo de trabajo.....	23
2.2.1. Definición.....	24
2.2.2. Naturaleza jurídica.....	25
2.2.3. Contenido.....	25
2.2.4. Partes.....	26
2.2.5. Objeto.....	27
2.2.6. Características.....	27
2.2.7. Clases.....	28
2.2.8. Requisitos de forma y de fondo.....	29
2.2.9. Ventajas.....	29
2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	31
2.3.1. Definiciones.....	31
2.3.2. Naturaleza jurídica.....	32
2.3.3. Contenido.....	34
2.3.4. Partes.....	34
2.3.5. Características.....	34
2.3.6. Clases.....	35
2.3.7. Requisitos.....	37
2.3.8. Ventajas.....	38
2.4. Conflictos colectivos.....	39
2.4.1. Definición.....	40
2.4.2. Naturaleza jurídica.....	41
2.4.3. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	41



Pág

2.4.4. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	43
2.4.4.1. Arreglo directo.....	43
2.4.4.2. Conciliación.....	44
2.4.4.3. Mediación.....	45
2.4.5. Mecanismos de autodefensa en los conflictos colectivos de trabajo.....	46
2.4.5.1. Huelga.....	48
2.4.5.2. Paro.....	48

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo.....	51
3.1. Definición.....	51
3.2. Características.....	52
3.3. Elementos.....	55
3.4. Terminación del contrato de trabajo.....	55
3.4.1. Aspectos generales.....	55
3.4.2. Definición.....	56
3.4.3. Causas de extinción.....	57
3.4.3.1. Por voluntad de una de las partes.....	57
3.4.3.2. Por voluntad de ambas parte.....	58
3.4.3.3. Por advenimiento del plazo del contrato.....	58
3.4.3.4. Por disposición de la ley.....	59
3.4.3.5. Por muerte del trabajador.....	59
3.4.3.6. Por fuerza mayor o caso fortuito.....	60
3.4.3.7. Por insolvencia, quiebra, o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa.....	61



Pág

3.4.3.8. Por incapacidad o muerte del patrono.....	62
3.4.4. Consecuencias jurídicas de la extinción de los contratos de trabajo.....	63
3.5. El incidente de autorización de terminación de contrato de Trabajo.....	65
3.5.1. Aspectos generales.....	65
3.5.2. Definición.....	66
3.5.3. Objeto.....	66
3.5.4. Causas que generan el incumplimiento a la solicitud de terminación del contrato de trabajo.....	67
3.5.5. Consecuencias jurídicas al incumplimiento a la solicitud de terminación del contrato de trabajo.....	68
3.5.6. Criterios de resolución respecto al incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo.....	69
3.5.6.1. Por los tribunales de primera instancia del ramo laboral.....	69
3.5.6.2. Por las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión social.....	71
3.5.6.3. Por los tribunales de orden constitucional.....	72

CAPÍTULO IV

4. La reinstalación, análisis comparativo con relación al incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo y propuesta de trámite.....	79
4.1. Aspectos generales.....	79
4.2. Definición.....	80
4.3. Fines.....	81
4.4. Clases.....	82



Pág

4.5. Análisis comparativo de la reinstalación por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social con relación al incidente de autorización de terminación del contrato de trabajo....	91
4.6. Propuesta de trámite de la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo.....	95
4.6.1. Aspectos generales.....	95
4.6.2. Propuesta de trámite ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.....	96
4.6.3. Propuesta de trámite ante la Sala de Trabajo y Previsión Social.....	96
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, ha surgido producto de la necesidad de buscar soluciones a las controversias suscitadas con ocasión del planteamiento de un Conflicto Colectivo los cuales se originan generalmente por la pretensión de los trabajadores de buscar el mejoramiento de las condiciones laborales que se desarrollan en determinado centro de trabajo, pretendiendo que a través de la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo, o bien de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que por imperativo legal, es ley profesional entre las partes, se plasmen las condiciones en que el trabajo debe ser prestado, así como beneficios que superen los ya establecidos en el ordenamiento jurídico laboral.

En ese sentido, para la solución de las controversias que surgen entre los sujetos que conforman la relación laboral, es necesaria la intervención del órgano jurisdiccional, quien actúa como contralor de las garantías de las partes, y vela por el estricto cumplimiento a lo establecido en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, los que preceptúan que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones se entiende por planteado el conflicto, para el sólo efecto de que tanto trabajadores como patronos, no puedan tomar represalias uno contra el otro, y además, que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que conoce del conflicto en incidente, sin que la resolución que se dicte, prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. En caso que se produzca finalización de un contrato de trabajo, sin haber seguido este procedimiento incidental, el juez además de imponer al infractor las sanciones pecuniarias establecidas en el citado Artículo 379 ordenará la inmediata reinstalación del trabajador despedido dentro del plazo de veinticuatro horas.



Se estima que la justificación del presente trabajo de tesis radica en que la vía incidental que establece el referido Artículo 380 para solicitar la autorización de terminación de contratos de trabajo, resulta poco eficaz, pues además de incrementar la carga de trabajo en los tribunales del ramo laboral, y hacer incurrir a las partes intervinientes en gastos económicos y de tiempo, no es efectiva, dado que sí la resolución que se dictará no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, es innecesario que su trámite se haga en la vía incidental, puesto que desde su interposición el juez de trabajo puede advertir si el motivo de querer finalizar la relación laboral es producto de una represalia que tenga relación o se derive del planteamiento del conflicto colectivo.

El problema planteado es el siguiente: ¿Es necesario que la autorización de terminación de contratos de trabajo se tramite en el procedimiento de los incidentes como actualmente lo regula el Código de Trabajo? ¿Es factible que su trámite se equipare al regulado para las diligencias de reinstalación?

En base a lo anterior se formuló la siguiente hipótesis: Equiparar el trámite de la solicitud de autorización de terminación de contratos de trabajo cuando se encuentran vigentes las prevenciones decretadas por el juez que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social, con el de la reinstalación, hará que la institución objeto de análisis esté más acorde a los principios de celeridad, economía, igualdad que inspiran al Derecho Procesal del Trabajo.

Se propone como solución al problema planteado que el trámite de la autorización de terminación de contratos de trabajo se equipare al establecido para los casos de reinstalación, es decir que el juez dicte la resolución respectiva dentro del plazo de veinticuatro horas, ya que ésta no prejuzga sobre la justicia o



injusticia del despido, con la variante de que dicha resolución suba obligatoriamente a la Sala jurisdiccional sea en consulta o bien por el recurso de apelación que haga valer la parte afectada para garantizar su derecho de defensa, y que sea en las audiencias que se producen en la segunda instancia –cuarenta y ocho horas y día para la vista-, que se ventile adecuadamente el proceso.

Los supuestos que surgen de la presente investigación son los siguientes: 1. En la resolución que da trámite al conflicto colectivo de carácter económico social, el juez previene a las partes que no deben tomar represalia la una contra la otra y que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que conoce del conflicto en forma de incidente. 2. La resolución que se dicte en definitiva no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido. 3. Si las partes incumplen con las prevenciones decretadas por el juez y se producen terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez ordenará que se apliquen las sanciones pecuniarias correspondientes y que se reinstale en forma inmediata al trabajador despedido. 4. Sí la resolución que pone fin al incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, el juez podría conceder o denegar la solicitud en un plazo de veinticuatro horas, elevar el proceso en consulta ante la Sala jurisdiccional o bien por recurso de apelación interpuesto por la parte afectada, quien tiene la oportunidad de aportar ante ésta los medios de prueba estime pertinentes para destruir la pretensión del adversario.

El presente trabajo de investigación se estructura de la manera siguiente: En el Capítulo I se desarrolla lo referente al Derecho Colectivo del Trabajo dando para ello definiciones, naturaleza jurídica, características, finalidad, fuentes, y principios que informan a esta rama del Derecho.

En el Capítulo II se abordan las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo entre estas el Sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo, el



Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los Conflictos Colectivos, dando para cada institución definición, naturaleza jurídica, principios, clases y adecuación al ordenamiento jurídico guatemalteco.

En el Capítulo III se desarrolla el punto medular del presente trabajo de tesis y es lo relativo al Contrato de Trabajo, definición, características, terminación, causas de extinción, y el incidente de autorización de terminación de contratos de trabajo, del cual se analizó su objeto, causas y consecuencias que generan su incumplimiento, criterios de resolución sustentados por los tribunales de justicia.

En el Capítulo IV se estudia lo referente a la reinstalación, definición, fines y clases; además, se realizó un análisis comparativo del trámite de ésta con respecto al incidente de autorización de terminación de contratos de trabajo, así mismo se formuló una propuesta de trámite para este último.

Al finalizar la investigación se presentan las conclusiones y recomendaciones al problema planteado.

Los métodos y las técnicas usadas en la investigación fueron el método del análisis y de la síntesis, así como el inductivo y el deductivo, los cuales se integraron para obtener el presente trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

1.1. Consideraciones preliminares:

La formación de coaliciones, sindicatos o asociaciones, han sido producto de la necesidad del trabajador de agruparse en defensa de sus intereses de grupo; el obrar conjuntamente en el actual sistema de producción es una consecuencia de la transformación de las relaciones obrero – patronales, producto de los avances tecnológicos en el ámbito laboral, que van desde la concepción del antiguo obrero, hasta el actual fenómeno de convivencia profesional y de la necesidad de los grupos de trabajadores de utilizar el poder gremial para modificar positivamente la regulación de sus condiciones de trabajo.

La intervención Estatal en la emisión de leyes que tienden a proveer a los trabajadores de una protección jurídica que impide su explotación, ha favorecido sustancialmente el fortalecimiento de esta rama del derecho, proporcionando a éstos, las herramientas necesarias para hacer valer frente a su patrono las propuestas de mejoramiento a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y con esto conseguir su desarrollo integral, siendo innegable que la forma más eficaz para lograrlo es dirigiendo sus peticiones en forma conjunta, es por ello que el derecho colectivo del trabajo, contempla relaciones colectivas, es decir, que no tiene en cuenta al trabajador individual sino al interés colectivo del grupo, ese interés que es el de una pluralidad de personas para satisfacer la necesidades de la comunidad.

El fundamento del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de las asociaciones profesionales, las cuales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un plano de igualdad con su



empleador, abriendo una extensa gama de posibilidades que favorecen la negociación de los convenios colectivos que normen las relaciones dentro de determinado centro de trabajo.

1.2. Definición de derecho colectivo del trabajo:

El tratadista Mario de la Cueva lo define como: “La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.¹

El jurista Mario López Larrave, citado por el licenciado Chicas Hernández indica que el derecho colectivo del trabajo es “El conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas por la contraposición de intereses de las categorías”.²

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, lo define como “La parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores sus relaciones su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.³

En mi opinión el derecho colectivo de trabajo debe entenderse como el conjunto de principios, doctrinas y normas que regulan las relaciones que existen entre los trabajadores y patronos cuando estos se encuentran organizados para la

¹ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 226.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 38.

³ Chicas Hernández, **Ob.Cit.**; pág. 38.



defensa y el mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes.

1.3. Naturaleza jurídica:

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente a los empresarios y frente al Estado. Por tales razones se considera que es un derecho público. Se dice que es un derecho frente a los empresarios, ya que la clase trabajadora se organiza en defensa de sus intereses recíprocos sin la intervención estatal y la asociación profesional permite equiparar la desigualdad dentro de la empresa, por medio de la suscripción de convenios o pactos que normen las relaciones dentro de la empresa. Y es un derecho frente al Estado pues este únicamente está obligado a proveer de normas que garanticen el respeto a los derechos mínimos de los trabajadores, velando que los convenios y pactos que se suscriban no contraríen los principios que regulan el derecho del trabajo, sin que ello signifique una intromisión en la esfera de las negociaciones que se realicen.

El Código de Trabajo en el inciso e) de su parte considerativa estipula que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

1.4. Características:

Siguiendo la clasificación que realiza el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández en su obra “Derecho Colectivo del Trabajo”, las características propias del Derecho Colectivo del Trabajo son las siguientes:

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales, porque reconoce el derecho a la existencia de éstos y es un haz de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores.



- b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa para el logro de sus fines.
- d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos, y por lo tanto la consecución de cierto estado de paz laboral.
- e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, porque los interesados tienen la posibilidad de la creación del derecho objetivo por medio de los convenios colectivos de trabajo.
- f) Es garantía de libertad, porque facilita la independencia de las fuerzas económicas y la unión de los hombres.

1.5. Finalidad:

El derecho colectivo de trabajo tiene como fin primordial la unión de los trabajadores en agrupaciones o asociaciones en defensa de sus intereses para equiparar la desigualdad económica que no permite a los trabajadores contratar en un plano de igualdad con el empleador, y de esta manera lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, la justicia y la paz social dentro de la empresa.



1.6. Fuentes:

En general, fuente es el principio u origen de una cosa, el lugar de donde nace o se produce algo. Las fuentes del derecho son los actos o hechos pasados de los que deriva la creación, modificación o extinción de normas jurídicas. Las fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas del derecho son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina. En materia laboral del contenido de el Artículo 15 del Código de Trabajo se colige que son fuentes del derecho de trabajo: la ley, los principios generales del derecho de trabajo, la equidad, la costumbre o usos locales, y los principios y leyes del derecho común.

El derecho colectivo del trabajo no es ajeno a esta distinción y cuenta con sus fuentes propias las que se clasifican así:

1. Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento jurídico se distinguen:
 - a) Fuentes que crean el derecho: las leyes, decretos, reglamentos y los contratos colectivos.
 - b) Fuentes que contribuyen a aclarar o suplir una laguna legal: la analogía, equidad, y los principios generales del derecho.
 - c) Fuente intermedia: la jurisprudencia, entendida como el modo uniforme y constante en que los tribunales superiores de justicia aplican el derecho.



2. Desde el punto de vista de la jerarquía normativa, son fuentes del derecho colectivo del trabajo guatemalteco las siguientes:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes constitucionales.
- b) El Código de Trabajo, decretos y reglamentos.
- c) Pacto colectivo
- d) Reglamento interior de trabajo.
- e) Contrato individual,
- f) Contrato colectivo

1.7. Principios:

En el ámbito del derecho los principios tienen vital importancia, ya que son las bases fundamentales o postulados de validez lógica que han nacido como producto de la experiencia de los estudiosos de determinada ciencia.

El Derecho del Trabajo se encuentra inspirado por una serie de principios que hacen que éste tenga el carácter extraordinario y que lo distingue a cualquier otra rama del derecho en general, ya que ciertos principios son de aplicación exclusiva a esta disciplina.

El procesalista Américo Plá Rodríguez, citado por el licenciado Chicas Hernández, define los principios como las: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo



que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁴

1) Del derecho del trabajo:

Entre los principios que inspiran al Derecho del Trabajo se encuentran los siguientes:

a) Principio protector o tutelar de los trabajadores:

Este principio se encuentra contenido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, e implica la inclusión de normas que tienen por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil, confiriendo los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso.

Podría argumentarse que el principio protector o tutelar es aplicable únicamente al Derecho de Trabajo Sustantivo, y no al procesal por el principio de bilateralidad de la audiencia, en el cual las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, el presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el juez atendiendo al principio de tutelaridad pueda equiparar la situación de desigualdad de los litigantes, ya que el trabajador generalmente no tiene las mismas posibilidades económicas que tiene el empleador para enfrentar un proceso que puede volverse oneroso, largo y

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág.4.



desgastante para las partes, por lo que el principio tutelar juega un papel importante porque busca equilibrar la desigualdad entre estos.

- b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables para estos, susceptibles de ser mejoradas a través de la negociación colectiva, específicamente a través de los pactos colectivos que son instrumentos más eficaces con que cuentan los trabajadores para obtener mayores beneficios sin necesidad de reformar las leyes.
- c) El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, lo cual significa que se limita la autonomía de la voluntad de las partes, puesto que contiene normas de observancia obligatoria, las cuales solo pueden ser superadas en beneficio de los trabajadores.
- d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver un caso determinado en una bien entendida equidad, tomando en cuenta la posición económica de las partes; y lo segundo porque tiende a resolver los conflictos con un criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación interés particular debe ceder ante el interés colectivo.
- f) El derecho del trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica de los trabajadores.



2) Del derecho procesal del trabajo:

El derecho procesal del trabajo tiene principios propios que lo fundamentan siendo estos:

a) De economía procesal:

Este principio se encuentra íntimamente relacionado con los principios de celeridad, sencillez, concentración, tutela e impulso procesal de oficio. El principio de economía procesal tiene por objeto buscar la baratura del proceso para que el trámite del mismo no resulte oneroso para las partes, su eficacia depende principalmente de la antiformalidad y la sencillez del proceso. Este principio se manifiesta en aspectos como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el proceso.

b) De concentración:

Consiste en reunir todos o el mayor número de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia o en el menor número de audiencias posibles, busca que el proceso concluya rápidamente.

c) De impulso procesal de oficio:

Este principio se encuentra contenido en los Artículos 285 y 321 del Código de Trabajo los cuales expresan que: el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención, lo cual implica la inexistencia de caducidad de la instancia, multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de actos procesales no ejercitados en su oportunidad. Es decir que salvo los actos



de iniciación por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio, tales como la presentación de la demanda y contestación de la demanda, todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el proceso son actuados e impulsados de oficio.

d) De oralidad:

Este principio indica que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, sobre la forma escrita para hacer fluido el proceso.

e) De antiformalidad:

Según este principio las formas se reducen al mínimo estricto, se descartan formulas sacramentales de un derecho tradicional y se da lugar a las fórmulas lógicas y de sentido común. Este principio se manifiesta en que permite el fácil acceso de las partes al proceso, ya que el trámite del mismo se da sin mayores formalismos, de tal manera que en este tipo de proceso no es necesario el auxilio profesional, citar fundamento de derecho, y la imposibilidad del juez de rechazar para su trámite una demanda que no cumpla con los requisitos enumerados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, ya que este está obligado a ordenar la subsanación de los defectos, errores y omisiones en que hubiere podido incurrir el actor, previo a continuar con el trámite del mismo.

f) De inmediación:

Consiste en la obligación que el Artículo 321 del Código de Trabajo impone al juez de permanecer en contacto directo y personal con las partes, lo cual implica permanecer en todas y cada una de las diligencias



que se realizan dentro las audiencias del juicio, controlar la actuación de las partes y resolver las cuestiones que se vayan presentando dentro de la audiencia. La finalidad de este principio es que la mayoría de actos procesales de que se compone el juicio, sean realizados en una sola audiencia o en el menor número de audiencias posibles.

g) De congruencia:

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos.

h) De probidad o de lealtad:

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en el juicio, con el complemento de sancionar a los litigantes que interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

i) De flexibilidad en la apreciación de la prueba:

Según este principio se le otorga al juez amplias facultades para valorar la prueba utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, descartándose las reglas tasadas de valoración.

3) Del derecho colectivo del trabajo:

Siendo el derecho colectivo una rama del derecho del trabajo considero que los principios analizados anteriormente tienen aplicación de igual forma a esta disciplina especialmente el de tutelaridad.



Además el derecho colectivo de trabajo se fundamenta en el principio de libertad sindical, el que a su vez se subdivide en tres sub-principios:

- a) **autonomía sindical**, que consiste en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato.
- b) **autonomía colectiva**, es decir la facultad de los grupos profesionales de auto-regular sus relaciones creando derecho objetivo.
- c) **auto-tutela**, es la potestad de los trabajadores de auto-proteger sus propios intereses dentro del cual se destaca el derecho de huelga.



CAPÍTULO II

2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

2.1. El sindicato:

La palabra sindicato proviene de las voces griegas: SYN que significa CON y DIKE que significa justicia, de ahí se deriva la palabra griega SINDYKOS y la latina SINDICUS que en términos generales significa la persona que de algún modo administra justicia o defiende los intereses de otros.

2.1.1. Definición:

El jurista Ernesto Krotoschin, citado por el licenciado Chicas Hernández define al sindicato como: “La unión de trabajadores o patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo”.⁵

El licenciado Chicas Hernández indica que el sindicato es: “Un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en practica de la política nacional en materia económica y social”.⁶

Según el Artículo 206 del Código de Trabajo “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de persona de profesión u oficio

⁵ Chicas Hernández, *Ob.Cit.*; pág. 101.

⁶ *Ibid*, pág. 103.



independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos económicos y sociales comunes”.

En mi opinión el sindicato es una agrupación profesional de trabajadores o de patronos que cuenta con personalidad jurídica propia, que se unen en defensa de sus intereses comunes y el mejoramiento económico y social de la clase a la que pertenecen.

2.1.2. Naturaleza jurídica:

Como lo han sostenido diversos tratadistas no es posible dar un concepto universal sobre la naturaleza jurídica de las asociaciones profesionales ya que la función del sindicato depende de los sistemas políticos imperantes en cada país, así como de las teorías y doctrinas sustentadas por los estudiosos del derecho del trabajo, lo que está en constante modificación y cambia con el transcurso del tiempo.

En nuestro sistema jurídico guatemalteco del contenido del Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el título que se refiere a los derechos humanos se reconoce el derecho de asociación y específicamente en el Artículo 102 inciso q) del referido cuerpo legal regula el derecho de sindicalización o derecho de asociación profesional, esto permite estimar que nuestra carta magna ha considerado al sindicato como una derivación del derecho genérico de asociación y que ha adquirido autonomía, por lo tanto la naturaleza jurídica del sindicato es la de ser un derecho constitucional de asociación.



2.1.3. Principios que rigen a los sindicatos:

2.1.3.1. Principio de libertad sindical:

En el derecho guatemalteco este principio tiene su base legal en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “(...) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores 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 (...)”.

En relación a la libertad sindical el Artículo 211 del Código de Trabajo establece: “El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este debe trazar y llevar una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical (...)”.

Además de las normas antes citadas, también este principio se encuentra regulado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, en donde se garantiza la libertad individual y de grupo para formar o para ingresar a un sindicato o bien para separarse del mismo o disolverlo.

Considero que este principio es de vital importancia para garantizar la libre asociación de trabajadores y patronos que se unen en defensa de sus intereses.



2.1.3.2. Principio de democraticidad sindical:

Este principio tiene su base en el respeto a la voluntad de las mayorías, el voto secreto y del voto por persona, y en la prohibición de conceder privilegios especiales a los directivos y consultores tal como lo establecen los Artículos 207 y 208 del Código de Trabajo, significa pues que las decisiones que tomen los directivos de los sindicatos deben ser consensuadas y aprobadas por el órgano máximo del sindicato que es la Asamblea General.

2.1.4. Objetivo de los sindicatos:

El objetivo primordial de los sindicatos es obtener mejoras en todos los campos de la actividad humana para sus afiliados, consiguiendo mejores niveles de vida, estabilidad en el trabajo, bienestar social del trabajador y principalmente organizar a los trabajadores para que puedan defender sus derechos y hacerlos efectivos no sólo frente a los patronos sino también frente al Estado, a través del planteamiento de conflictos colectivos.

2.1.5. Clases de sindicatos:

2.1.5.1. Clasificación doctrinaria:

Los tratadistas Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora, proporcionan la siguiente clasificación:

- a) Por su base física: pueden clasificarse en locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad de determinada provincia de una región o de un Estado.



- b) Por la clase social que representan: los sindicatos en razón del sujeto del derecho de asociación, pueden ser: patronales o de trabajadores.
- c) Por su naturaleza frente al Estado: pueden ser sindicatos particulares u oficiales y personales de derecho público o de derecho privado según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él, y de acuerdo con las facultades delegados en ellos por los poderes públicos.
- d) Por la agrupación de sus elementos: a este respecto basándose en una posición igualitaria dentro de los miembros de cada sindicato, y de cada sindicato dentro de la esfera legal, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que en el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado en la jerarquía interna se califica el sindicato de vertical.
- e) Por la índole de la agrupación profesional: se clasifican en sindicatos profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares o de oficios varios en este grupo se advierten a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos por la necesidad de unir a elementos que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que por la división del trabajo no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia común por la industria a la que se dedican o por la empresa a la cual pertenecen.

Con mayor amplitud pueden clasificarse los sindicatos de la siguiente forma: **a)** sindicatos obligatorios, donde todos los que desempeñan un oficio o profesión deben inscribirse; **b)** sindicato voluntario, cuando cada cual puede ejercitar su oficio o profesión sin pertenecer a una asociación gremial; **c)** sindicato



mixto o corporación integral si se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajadores; **d)** sindicato homogéneo, en el que están patronos y los obreros; **e)** sindicato plural o sindicato libre, donde se reconoce a cada categoría la posibilidad de constituir diversos sindicatos de una misma profesión u oficio y dentro de igual territorio; **f)** sindicato único, cuando se limita a una asociación tan solo la representación profesional pero sin unificar a patronos y trabajadores”⁷

Algunos autores realizan una clasificación atendiendo a la actuación política de los sindicatos, tal es el caso del licenciado Mario López Larrave que los denomina “formas sindicales irregulares: tomando en cuenta la actuación de ciertos sindicatos -algunos autores- los agrupan bajo el epígrafe anterior, denominándoles con nombres de colores a saber en:”⁸

1. **sindicatos blancos:** es aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional pero que en el fondo es una organización creada o bien protegida por el patrono para impedir el movimiento obrero libre, esta situación a la que también se le denomina sindicato de paja tiene alguna semejanza con los llamados sindicatos amarillos pero se debe hacer la separación estricta, ya que la diferencia entre ambos reside en que en los sindicatos blancos la organización es encubierta por el patrono, dando la apariencia de una asociación libre, mientras que en los sindicatos amarillos, se trata de organizaciones constituidas por iniciativa de los propios trabajadores pero cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

⁷ Alcalá Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas, **Tratado de política laboral y social**, pág. 326.

⁸ López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, pág.76.



2. **sindicatos amarillos:** más que una forma de sindicato constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con sus patronos estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre.
3. **sindicatos rojos:** así se denomina a aquellos sindicatos de tendencias revolucionarias, que generalmente se organización tomando como base la acción directa.

2.1.5.2. Clasificación legal:

Los Artículos 206 y 215 del Código de Trabajo, proporcionan la siguiente clasificación:

- a) **Sindicatos campesinos:** “son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas, o personas de profesión u oficio independientes cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero”. Indica el licenciado López Larrave que “Inicialmente el Código de Trabajo les daba trato discriminatorio con respecto a los sindicatos urbanos. Actualmente no hay discriminación legal, pero persiste muy aguda en la vida real.”⁹
- b) **Sindicatos urbanos:** son todos los no comprendidos en la clasificación de sindicatos campesinos.

⁹ López Larrave, Mario, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 89.



c) **Sindicatos gremiales:** son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o de patronos de una misma actividad económica. A este respecto el laboralista Mario López Larrave indica que los sindicatos gremiales se organizan tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores, independientemente de las empresas en que laboren. Este tipo de sindicatos que fueron los más poderosos del sindicalismo obrero, y eran producto de la forma artesanal de la producción, anterior a la revolución industrial, pero no son muy eficientes en la época actual de industrialización y aguda lucha social por las siguientes razones:

-Protege solamente a los trabajadores especializados.

-Deja librados a su propia suerte a una gran mayoría de trabajadores sin especialización alguna, que en muchos casos comprenden el grueso de la clase obrera.

-Agrupa diferentes fuerzas obreras dentro de una misma empresa y un mismo sector.

-Crea una aristocracia privilegiada dentro de la misma clase obrera.

-En el proceso de industrialización va perdiendo fuerza y no pueden hacer frente a las exigencias y problemas de la economía moderna.

d) **Sindicato de empresa:** son los que están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

e) **Sindicato de industria:** es cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una



misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

2.1.6. Personalidad jurídica de los sindicatos.

Para estudiar la personalidad jurídica del sindicato es necesario definir lo que se entiende por personalidad y esta es la aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones y poder interactuar en el mundo de lo jurídico. “Reconocer la personalidad jurídica de una persona jurídica colectiva significa reconocer su nacimiento, su surgimiento a la vida jurídica, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones”.¹⁰

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 210 reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos y para el efecto preceptúa: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro”. De la norma transcrita estimo que el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos es de suma importancia, pues a través de ella éste tiene la aptitud de actuar siempre en beneficio de sus afiliados y de esta manera cumplir con sus obligaciones de mejorar y proteger los intereses económicos y sociales comunes de sus agremiados.

¹⁰ Chicas Hernández, **Ob.Cit.**; pág, 129.



2.1.7. Requisitos para la formación de los sindicatos:

2.1.7.1. De fondo:

Son aquellos requisitos esenciales que se deben cumplir para que pueda existir la asociación profesional, dichos requisitos se encuentran contenidos en el Artículo 206 del Código de Trabajo y son: 1. Se debe tratar de una asociación formada por patronos o por trabajadores; 2. Sus finalidades deben ser el estudio mejoramiento y defensa de los intereses del grupo de trabajadores o de patronos.

2.1.7.2. De forma:

Estos requisitos están conformados por las actividades previas que deben realizar los trabajadores en la constitución del sindicato los cuales son:

1. Celebración de la asamblea constitutiva en la que se facciona un acta que debe contener los requisitos que establece el Artículo 220 del Código de Trabajo.
2. Aprobación de los estatutos que según lo estipula el Artículo 222 del citado cuerpo legal es atribución de la Asamblea General.
3. Elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo Provisional para que se inicien ante el Ministerio de Trabajo los trámites correspondientes para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica.



2.1.7.3. En cuanto a las personas:

Se refiere las calidades y circunstancias que deben concurrir en las personas que integran el sindicato siendo estas:

1. Que se trate de trabajadores o de patronos, sin distinción alguna y con las limitaciones que establece la ley.
2. Si se trata de un sindicato de trabajadores, se requiere el consentimiento de veinte o más trabajadores, y si es de patronos de cinco o más patronos.
3. Capacidad legal, la que se adquiere a los dieciocho años tanto para trabajadores como para patronos; a manera de excepción a los trabajadores mayores de catorce años el Artículo 212 del Código de Trabajo les reconoce una capacidad especial para pertenecer al sindicato con la limitación de que no pueden pertenecer al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo.

2. 2. Contrato colectivo de trabajo:

Existen diversas denominaciones que se le han dado al contrato colectivo de trabajo entre las que se encuentran las siguientes: “contrato de trabajo con pluralidad de sujetos”, “contrato por equipo”, “contrato sindical”, y “contrato de trabajo colectivo”. Se ha considerado que el término que mejor se adapta a los fines y naturaleza de esta institución es el de contrato colectivo de trabajo, siendo así como lo denomina nuestra legislación laboral.



2.2.1. Definición:

El jurista Guillermo Cabanellas, citado por el licenciado Chicas Hernández expone que: “Contrato Colectivo de Trabajo, es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.¹¹

Por su parte Alejandro Gallart Folch manifiesta que: “contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”.¹²

El Artículo 38 del Código de Trabajo, lo define así: “Contrato colectivo 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, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Considero que el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o más empresas.

¹¹ **Ibid**, pág. 275.

¹² **Ibid**.



2.2.2. Naturaleza jurídica:

El laboralista Mario de la Cueva, al referirse a la naturaleza jurídica de contrato colectivo de trabajo expresa que: es una institución de derecho público que es la norma que regula la organización o autoridad del poder público y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato debe tener también ese carácter. Indica además que el contrato colectivo de trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual, siendo además un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el patrono y que contenga normas favorables a los trabajadores.

El Código de Napoleón en su Artículo 1101 definió el contrato exponiendo: “El contrato es un convenio por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u otras a dar, hacer, o no hacer alguna cosa”. De la anterior definición se extrae que el contrato colectivo es un convenio que resulta de un acuerdo de voluntades; pero además es un contrato, porque las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

El contrato colectivo de trabajo es en realidad un convenio porque el Código Civil en su Artículo 1517 indica que existe contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación y siendo que el contrato colectivo de trabajo crea, modifica o extingue derechos establecidos en los estatutos negociados por las partes la naturaleza jurídica del mismo es la de ser un convenio.

2.2.3. Contenido:

Existe similitud entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato individual, pero el rasgo diferencial entre uno y otro es que el contrato colectivo de trabajo lo



suscribe una asociación profesional o un grupo de trabajadores. “Como datos de inserción obligada del contrato colectivo de trabajo se señala: 1º. Las partes que lo celebran, 2º. Intensidad del trabajo que deba prestarse, 3º. Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido para obra determinada o por precio alzado; 4º. Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse; 5º. Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo; 6º. Forma, tiempo y lugar de pago del salario. 7º. Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra; 8º. Las estipulaciones especiales que las partes convengan; 9º. Lugar y fecha de la celebración del contrato y 10º. Firma de las partes contratantes o de sus representantes legales”.¹³

2.2.4. Partes:

El ilustre laboralista Mario de la Cueva clasifica las partes en el contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

- a) Desde el punto de vista de los empresarios el contrato colectivo de trabajo podría pactarse por un patrono o por varios patronos obrando cada uno como persona distinta o por una asociación de patronos.
- b) Desde el punto de vista de los trabajadores las partes deben ser un grupo o una asociación profesional legalmente reconocida.

Concluyo expresando que las partes dentro de un contrato colectivo de trabajo están compuestas por un grupo de trabajadores o una asociación profesional con personalidad jurídica y también por un patrono o un grupo de patronos, cada quien en representación de sus propios intereses.

¹³ **Ibid**, pág.277.



2.2.5. Objeto:

Las consecuencias que se producen al celebrar un contrato colectivo de trabajo es la creación de derechos y obligaciones para las partes contratantes y especificar en él las condiciones en que el trabajo se debe realizar. “La obligación que deriva de él consistía en incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo las condiciones de los servicios pactadas en el contrato colectivo; esto es, era una obligación de hacer, que puede expresarse en una fórmula: Las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que celebren en lo futuro”.¹⁴

2.2.6. Características:

De la definición de contrato colectivo de trabajo que proporciona el Artículo 38 del Código de Trabajo se extraen las siguientes características:

- a) únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos;
- b) el sindicato es el responsable que se cumpla con las labores pactadas;
- c) las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo;
- d) el salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual;
- e) el salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato;

¹⁴ De la Cueva, **Ob.Cit.**; pág. 485.



- f) no se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo;
- g) la coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

2.2.7. Clases:

El licenciado Chicas Hernández, indica que las clases de contratos colectivos de trabajo son:

1. **contrato sindical:** “Denomínese contrato sindical a la variedad del contrato de trabajo colectivo que se concierta, en representación de los trabajadores, frente a uno o mas patronos por un sindicato o varios de ellos”.¹⁵
2. **contrato por equipo:** “Es el que se celebra entre uno o varios patronos con un grupo de trabajadores no sindicalizados que convienen en aceptar conjuntamente la responsabilidad y beneficio de la ejecución de determinado trabajo o ejecución de la obra, bajo la dependencia del patrono, a cambio de una retribución determinada para el grupo o equipo de trabajadores”.¹⁶

En nuestra legislación laboral existe obligatoriedad para el patrono de respetar lo pactado en un contrato colectivo de condiciones de trabajo, al expresar el Artículo 242 del Código de Trabajo lo siguiente: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las

¹⁵ Chicas Hernández, **Ob.Cit.**; pág. 278.

¹⁶ **Ibid**, pág. 279.



mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos (...).”

2.2.8. Requisitos de forma y de fondo:

Están contenidos en los Artículos 39, 40 y 41 del Código de Trabajo y son los siguientes:

- a. debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los quince días a su celebración, modificación o novación;
- b. nombre completo de las partes que lo celebren; si se trata de un sindicato debe justificar plenamente su personería;
- c. denominación de la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque;
- d. las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo.

2.2.9. Ventajas:

El contrato colectivo de trabajo constituye un medio con que cuentan los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo, sin necesidad de la intervención del Estado, pues por medio de ellos se pueden superar los beneficios ya establecidos en las leyes.



El laboralista Mario de la Cueva clasifica las ventajas de los contratos colectivos de trabajo atendiendo a los sujetos que conforman la relación contractual e indica lo siguiente:

a) Para los trabajadores:

1. el mejoramiento de sus condiciones de trabajo;
2. el imperio del principio de igualdad. En el derecho guatemalteco este principio tiene su fundamento en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República que preceptúa “igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.
3. permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

b) Para los patronos:

1. se logra la paz en la empresa, debido a que se pactan las condiciones que deben regular la relación de trabajo para un determinado tiempo dentro del cual no deben de surgir conflictos entre las partes.
2. el principio de igualdad de condiciones de trabajo también favorece a los empresarios puesto que los trabajadores no pueden exigir más de lo pactado.



2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo:

Esta es una de las instituciones más importantes del derecho colectivo del trabajo. Surgió a mitad del siglo XIX inmediatamente después del nacimiento de la asociación profesional, cumple tres funciones fundamentales siendo estas:

- a) constituye fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad;
- b) sirve para concretizar los mandatos del derecho del trabajo;
- c) mejora en favor de los trabajadores el derecho legislado.

2.3.1. Definiciones:

El jurista Manuel Alonso García, citado por el licenciado Chicas Hernández indica: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”.¹⁷

La Organización Internacional del Trabajo lo define como: “Contrato o pacto colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra una o varias

¹⁷ **Ibid**, págs. 213 y 214.



organizaciones representativas de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”.¹⁸

Según el Artículo 49 del Código de Trabajo: “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 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 (...)”.

2.3.2. Naturaleza jurídica:

Determinar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo es establecer su estructura esencial de acuerdo con sus caracteres fundamentales, su objeto y contenido, es en realidad ubicar a la institución en el lugar que se considera le corresponde en el campo del derecho y que permite explicar o justificar legalmente su validez o existencia para obtener su exacta interpretación dentro del campo jurídico. De ahí que el problema de determinar su naturaleza jurídica, sea de relevante importancia y motivo de serias e inagotables controversias en el campo doctrinario, el objeto es resolver la interrogante de que si se trata de una figura de derecho público o de derecho privado o si el pacto colectivo es un verdadero contrato o una fuente de derecho objetivo.

Al respecto el licenciado Chicas Hernández, concluye que la naturaleza de pacto colectivo de condiciones de trabajo:

- a) es una institución de derecho público;

¹⁸ **Ibid**, pág. 214.



- b) es una fuente autónoma de derecho objetivo;
- c) es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de los trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan algún interés jurídicamente protegible.
- d) en los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de ley profesional.

En nuestra legislación se reconoce tácitamente la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo ubicándolo entre la rama del derecho público puesto que la obligatoriedad de éste emana de la ley tal como lo establece el citado Artículo 49 al expresar que “(...) El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contrato individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte (...)” . Por su parte el Artículo 50 del Código de Trabajo preceptúa: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.



2.3.3. Contenido:

Esencialmente lo constituyen las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás normas relativas a éste, los Artículos 49 y 53 del Código de Trabajo señalan: a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; b) Jornadas de trabajo, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firmas de las partes o de sus representantes.

2.3.4. Partes:

Un aspecto distintivo del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es que el mismo debe ser suscrito por una asociación profesional o sindicato ya sea de trabajadores o bien de patronos, con el fin de normar las condiciones de trabajo que deben desarrollarse en determinada empresa.

2.3.5. Características:

De la definición que proporciona el Artículo 49 del Código de Trabajo se extraen las siguientes características:

- a) Es esencialmente normativo, ya que es un haz de normas que reglamentan las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.
- b) Tiene carácter eminentemente sindical, como quedó expuesto anteriormente, estos son los únicos facultados o legitimados para su negociación y suscripción.
- c) Es obligación del empresario celebrarlo, ya que el Artículo 242 del Código de Trabajo indica que la negativa injustificada por el patrono a suscribirlo es un motivo para que pueda declararse la huelga justa.



2.3.6. Clases:

El Código de Trabajo regula en el Capítulo Tercero, sección primera y segunda lo relativo a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los cuales sigue con muy buen criterio los principios aceptados por la doctrina moderna al reglamentar dicha institución, la cual es indiscutiblemente la principal figura del derecho colectivo.

Al igual que la mayoría de legislaciones de trabajo nuestro Código regula dos clases de pactos colectivos siendo estos:

- a) Los pactos colectivos ordinarios que rigen o tienen aplicación únicamente en determinada empresa o centro de producción, por eso nuestra ley los denomina pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado. Como lo afirma el doctor Mario de la Cueva, este pacto nació por la mentira del contrato individual de trabajo y porque el Estado protegía al capital. El contrato individual de trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo, es más ni siquiera existía contrato individual de trabajo, porque el empresario formulaba el llamado “Reglamento de Trabajo”, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y de salida etc. El pacto colectivo sustituyó el reglamento de trabajo y fue la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado en la solución de los problemas económicos.

- b) Pactos colectivos de condiciones de trabajo extraordinario: no obstante los pactos colectivos ordinarios responden en gran parte a los anhelos de los trabajadores y a los fines del derecho del trabajo, éstos únicamente resuelven en forma parcial el problema debido al carácter de exclusivo que



tienen para una empresa o centro de producción determinado, es por ello que surgieron los pactos colectivos extraordinarios o de industria, actividad económica o región determinada, como lo denomina nuestra legislación, este tipo de pacto representa el punto más avanzado de su especie ya que su propósito es conseguir iguales beneficios para todos los trabajadores, es decir que pretende la unificación nacional e internacional de las condiciones de trabajo, porque como lo indica el doctor Mario de la Cueva: “En una misma región económica o geográfica se dan idénticas situaciones, necesidades y condiciones de trabajo, y sería injusto si se colocara a quienes viven y trabajan en una misma región en condiciones distintas. Por eso el pacto colectivo tanto ordinario como extraordinario, constituyen un paso en la democratización del derecho y en la búsqueda de la igualdad humana”.¹⁹

El objeto de estos dos tipos de pactos, es regular las condiciones de trabajo y todas las cuestiones vinculadas directa o indirectamente con el trabajo, pero se diferencian sustancialmente en cuanto a su aplicación, en cuanto a las formalidades o requisitos para su obtención y en cuanto a alguno de sus caracteres.

El pacto colectivo ordinario es un pacto de empresa y el extraordinario o pacto ley es un pacto de industria.

En cuanto a las formalidades o requisitos para su obtención los pactos colectivos ordinarios deben cumplir con los requisitos establecidos en los Artículos 49, 52 y 53 del Código de Trabajo y para los pactos extraordinarios el mismo Código exige además los requisitos enumerados en el Artículo 54.

¹⁹ De la Cueva, **Ob. Cit.**; pág.700.



En cuanto a sus caracteres y efectos, el pacto de industria es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores comprendidos en la industria actividad económica o región determinada, en cambio el pacto colectivo ordinario su obligatoriedad y aplicación, lo es para todos los trabajadores de una determinada empresa o centro de producción.

En cuanto a su duración el pacto ordinario tiene una vigencia no menor de un año ni menor de tres, en cambio el pacto colectivo de industria tiene una duración de no menor de un año ni mayor de cinco.

2.3.7. Requisitos:

El Código de Trabajo en los Artículos 49, 53 y 54 señala como requisitos de validez de los pactos colectivos ordinarios o pactos colectivos de empresa, o de centro de producción, los siguientes:

- a) Que el objeto sea reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás materias relativas a éste.
- b) Si se trata de pactos ordinarios que su vigencia no sea menor de un año ni mayor de tres, y si es pacto extraordinario que su duración no sea menor de un año ni menor de cinco. Pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.
- c) Que se haga constar por escrito en tres ejemplares.



- d) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas.
- e) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria actividad económica o región de que se trate.

2.3.8. Ventajas:

El pacto colectivo de trabajo es una institución cuya importancia indiscutiblemente ha sido grande, principalmente porque igualó la posición de los trabajadores y el empresario, compensando la situación económica inferior de los primeros. La doctrina realiza un estudio separado de las ventajas tanto para trabajadores como para patronos de la siguiente manera:

a) Para los trabajadores:

1. Mejora las condiciones de trabajo.
2. Impera el principio de igualdad.
3. Permite la creación y organización de servicios sociales a favor del trabajador y su familia, por ejemplo: campos deportivos, escuelas, dispensarios, etc.
4. Evita la competencia de la mano de obra, toda vez que las condiciones que van a regir el trabajo en lo sucesivo serán las mismas que rijan para otros trabajadores que ingresen o contraten en lo futuro con la empresa.



5. Mejora el derecho legislado y lo supera, porque el fin inmediato del derecho colectivo del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, este propósito que se logra a través del pacto colectivo de condiciones de trabajo, pues su vigencia a corto plazo permite adaptarlo constantemente y fácilmente se amolda a las necesidades del momento en que se celebra, porque puede variarse en forma más sencilla que la ley.

b) Para los patronos:

1. Son un instrumento de paz, porque evita el roce entre las fuerzas de la producción, conciliando los intereses de trabajadores y patronos, pues durante el lapso que esté vigente no deben surgir conflictos.
2. Evita la competencia desleal entre los empresarios y se igualan las cargas sociales.
3. Es una forma de depuración política en la empresa, pues se logran mejoras sin que los trabajadores se vean en la necesidad de comprometerse con grupos políticos.

2. 4. Conflictos colectivos:

La palabra conflicto se utiliza en derecho laboral para designar posiciones antagónicas entre los sujetos que conforman la relación laboral, quienes teniendo intereses opuestos conducen necesariamente a esa actitud de lucha. Etimológicamente proviene del latín “conflictus”, que a su vez deriva de la voz “confligere”, que significa combatir, luchar pelear.

Los términos conflicto o controversia doctrinariamente han sido tratados como sinónimos, el tratadista Carneluti, citado por Guillermo Cabanellas y Alcalá-



Zamora, indica que existe: “controversia de trabajo cuando alguna parte pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido”.²⁰ Asimismo indican que las controversias jurídicas se refieren a la aplicación de contratos colectivos u otras normas existentes, y las controversias económicas se refieren a la petición de nuevas condiciones de trabajo.

2.4.1. Definición:

Previo a definir lo que es el conflicto colectivo de trabajo, es preciso citar algunas definiciones que algunos tratadistas han dado respecto a los conflictos de trabajo en forma general.

Así, el doctor Mario de la Cueva indica que: “Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.²¹

El profesor Ernesto Krotoschin expone: “Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral”.²²

Mario Alonso García, expone: “Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en

²⁰ Cabanellas y Alcalá Zamora, **Ob.Cit.**; pág.139.

²¹ De la Cueva, Mario, **Ob.Cit.**; pág.729.

²² Krotoschin, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**, pág. 602.



la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.²³

Ya definido el conflicto de trabajo en general, se puede indicar que conflicto colectivo de trabajo es: “La controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y de la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo siempre que en éste último caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos”.²⁴

2.4.2. Naturaleza jurídica:

El Artículo 14 del Código de Trabajo, prescribe que las normas de derecho de trabajo son de orden público, es decir que han sido establecidas para defender un interés general y no particular. Por ello, las soluciones que pretenden los conflictos colectivos de trabajo, buscan no únicamente llegar a un acuerdo entre las partes o la obtención de una sentencia o laudo arbitral, sino el restablecimiento del orden, la armonía y paz social, por lo anterior concluyo que la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo es de derecho público.

2.4.3. Clasificación de los conflictos de trabajo:

El doctor Mario de la Cueva clasifica los conflictos de trabajo según los sujetos que intervienen en ellos, así:

1. Conflictos obrero-patronales: son los que tienen como contraparte a un trabajador y a un patrono, pero pueden ser también una asociación profesional

²³ Alonso García, Manuel, **Curso del derecho del trabajo**, pág.649.

²⁴ De la Cueva, **Ob.Cit.**; pág.756.



obrero y un empresario, a su vez estos conflictos se subdividen en:

- a) **Conflictos individuales:** son los suscitados entre un empleador y uno o más trabajadores por una cuestión concreta y personal relativa a la prestación del servicio.
 - b) **Conflictos colectivos de naturaleza económica:** versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios.
 - c) **Conflictos colectivos de naturaleza jurídica:** se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente, pueden referirse también a la interpretación o al cumplimiento de los contratos colectivos existentes en un centro de trabajo.
2. Conflictos intersindicales: son las controversias surgidas entre dos asociaciones profesionales.
 3. Conflicto entre la asociación profesional y sus agremiados: son las controversias que se suscitan entre los sindicatos y los miembros que lo conforman.
 4. Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ellas.
 5. Conflictos entre obreros.
 6. Conflictos entre patronos generalmente surgen por cuestiones de competencia entre empresarios.



Nuestra legislación sigue la tendencia de agrupar los conflictos de tipo jurídico (individuales y colectivos), y los de tipo económico, social o de intereses, pues tal como lo preceptúa el Artículo 284 del Código de Trabajo, los tribunales de trabajo son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social;
- b) los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En ese sentido el Artículo 292 del citado cuerpo legal indica que: “Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o **conflictos individuales o colectivos** de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, (...) b) de todos los **conflictos colectivos de carácter económico**, una vez se constituyan en tribunal de arbitraje, (...)”. (El resaltado es propio).

2.4.4. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social:

2.4.4.1. Arreglo directo:

La doctrina define a la negociación en la vía directa como: “un procedimiento de autocomposición por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a acuerdos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.(...) en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado Pacto Colectivo de Condiciones de



Trabajo o un Convenio Colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo de pena de nulidad ipso jure”.²⁵

El Artículo 374 del Código de Trabajo indica que: “Patronos y trabajadores trataran de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores (...)”.

Estimo que el objetivo del arreglo directo es proporcionar a los trabajadores un procedimiento sencillo, desprovisto de mayores formalismos para solucionar las controversias que surjan en los centros de trabajo, sin que sea necesaria la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional.

Generalmente este tipo arreglo se da cuando no existe dentro del centro de trabajo un sindicato y por ello los trabajadores se constituyen en grupos coaligados o en comités permanentes. Cuando las negociaciones que se realicen entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, es necesario que se levante un acta de lo acordado y se envíe copia a la Inspección General de Trabajo, esto con el objetivo de que ésta vele porque los acuerdos a los que arriben las partes, no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

2.4.4.2. Conciliación:

El profesor Mario Alonso García, citado por el licenciado Chicas Hernández, expone que puede definirse a la conciliación como: “Aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide contrastan sus

²⁵ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**; págs.367 y 368.



respectivas proposiciones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial”.²⁶

El Artículo 377 del Código de Trabajo preceptúa: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados si se tratare de patronos o de trabajadores no sindicalizados, elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones en el que asimismo, designarán tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se le conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum (...)”.

Tal y como lo expone el licenciado Chicas Hernández, cuando las partes arriban a un acuerdo total de sus diferencias, se produce un efecto inmediato: termina el procedimiento y crea para las partes la obligación de la observancia del acuerdo, el cual tiene fuerza ejecutiva y su cumplimiento puede ser exigido por los mismos medios empleados para la ejecución de sentencias. Asimismo los términos del acuerdo de conciliación, se incorporan a todas las relaciones individuales de trabajo afectadas, y adquieren el carácter de obligatorio para las partes.

2.4.4.3. Mediación:

El jurista Manuel Alonso García, citado por el licenciado Chicas Hernández, expone que puede definirse a la mediación como: “La institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos, ante un órgano designado por las partes o institución oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio”.²⁷

²⁶ **Ibid**, pág.381.

²⁷ **Ibid**, pág. 390.



Indica el licenciado Chicas Hernández, que la mediación: “es una institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos (individuales o colectivos) surgidos entre trabajadores y empresarios o entre asociaciones profesionales o trabajadores coaligados y empresarios, ante un tercero neutral designado por las partes o instituido oficialmente por la ley, cuya función es proponer o recomendar propuestas o fórmulas, sin que éstas tengan valor decisorio, con la finalidad de solucionar el conflicto y evitar la brusca ruptura de las relaciones laborales”.²⁸

2.4.5. Mecanismos de autodefensa en los conflictos colectivos de trabajo:

2.4.5.1. Huelga:

El jurista Jesús Ballesteros, citado por el licenciado César Landelino Franco López, indica: “la huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labores o injustificada negativa de reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos”.²⁹

Martínez Fernández sostiene que la huelga es: “una interrupción concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decidido a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud”.³⁰

Por su parte el laboralista Mario López Larrave indica que la huelga puede definirse como: “La suspensión de actividades acordada y ejercitada por una

²⁸ **Ibid.**

²⁹ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 859.

³⁰ **Ibid**, pág. 862.



mayoría de los trabajadores en una o varias empresas establecimientos o lugares de trabajo, ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores, con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones -de carácter económico, social y jurídico- planteadas por el grupo”.³¹

El Código de Trabajo enumera cuatro clases de huelga siendo estas:

- a) **Huelga legal:** “Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.
- b) **Huelga ilegal:** Es la suspensión y abandono temporal del trabajo sin que se cumpla con los requisitos que establecen los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo.
- c) **Huelga justa:** “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder”.
- d) **Huelga injusta:** Este tipo de huelga se da cuando no concurren los presupuestos establecidos en el Artículo 242 del Código de Trabajo, es decir, que el juez que conoce del conflicto advierte que los motivos que

³¹ Chicas Hernández, **Ob.Cit.**; págs.403 y 404.



originaron la huelga son imputables a los trabajadores derivado de la imposibilidad del patrono a conceder las mejoras económicas que estos reclaman.

Considero que la huelga es un instrumento que la ley proporciona a los trabajadores para ejercer presión sobre los patronos con el objeto de obtener la reivindicación a sus derechos laborales. Lamentablemente en nuestro medio la mayoría de movimientos que se han producido no cumplen con los requisitos que establece la ley, lo cual acarrea desastrosas consecuencias para los trabajadores, porque la ley faculta a los patronos para dar por terminados los contratos de trabajo de los que han holgado sin la correspondiente autorización judicial.

2.4.5.2. Paro:

El tratadista Guillermo Cabanellas, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, indica: “La acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores de ellos dependientes, y al mismo tiempo y como consecuencia, suprimirles el salario; se trata con ello de modificar coactivamente, o de mantener las condiciones laborales establecidas o acordadas. Se emplea como arma de lucha patronal para mejorar su propia situación económica frente a la adquirida frente a los trabajadores o concedida con anterioridad a éstos”.³²

Ernesto Krotoschin citado por el licenciado Chicas Hernández indica que el cierre o “lock out”, “consiste en que uno o varios empleadores no ocupan a sus trabajadores o no permiten que estos presten trabajo; al mismo tiempo se niegan a pagarles remuneración, la finalidad es ejercer presión infligiendo un mal a éstos trabajadores”.³³

³² **Ibid**, pág.437.

³³ **Ibid**.



Los Artículos 245, 246 y 252 del Código de Trabajo, regulan cuatro clases de paros siendo éstos:

- a) **Paro legal:** “Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre temporal o total de las empresas en que se declare”.
- b) **Paro ilegal:** Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o mas patronos sin que concurren los presupuestos que establece el Artículo 245 del Código de Trabajo; es también un acto malicioso del patrono que imposibilita a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.
- c) **Paro justo:** Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores.
- d) **Paro injusto:** Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono.

Considero que el paro utilizado como mecanismo de defensa es poco común en nuestro medio, debido a las consecuencias económicas que produce si se lleva a cabo, pues el paro implica el cierre temporal de la empresa, lo cual repercute principalmente sobre el patrimonio del patrono.





CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

3.1. Definición:

Los autores Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, indican que contrato de trabajo es: “Aquel por el cual una persona (trabajador), se obliga respecto de otra (patrono), a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio”.³⁴

El tratadista Ernesto Krotoschin, estima que es el: “Contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su dependencia”.³⁵

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que: “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...)”.

³⁴ Alcalá-Zamora y Cabanellas, **Ob.Cit.**; pág.54.

³⁵ Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico del derecho de trabajo**, pág.171.



3.2. Características:

El contrato de trabajo presenta las siguientes características:

1. Bilateral,
2. Consensual,
3. Oneroso,
4. Nominado,
5. Principal,
6. De tracto sucesivo,
7. Subordinación,
8. Estabilidad y
9. Profesionalidad

1. Bilateral:

Porque del contrato de trabajo se derivan obligaciones para ambas partes, en el caso del trabajador la prestación del servicio, y para el patrono la obligación de pagar el salario. Es decir, se basa en la reciprocidad de derechos y obligaciones de las partes que conforman la relación laboral.



2. Consensual:

No necesita de ningún elemento formal para su perfeccionamiento, ya que éste se produce con el simple consentimiento de las partes. En tal sentido el Artículo 19 del Código de Trabajo, indica: “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 prestaciones de los servicios o de la ejecución de la obra (...)”. Se debe tener presente que por la naturaleza pública del derecho del trabajo el Estado interviene proveyendo de una adecuada legislación cuyo objeto es proteger al trabajador, limitando de esta forma la autonomía de la voluntad de las partes.

3. Oneroso:

Implica una prestación mutua de contenido económico, que se traduce en beneficio para ambas partes, pues el patrono se beneficia con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución o salario que por ello percibe.

4. Nominado:

Porque se encuentra contemplado o legislado en el ordenamiento jurídico.

5. Principal:

Porque para que tenga validez, no está condicionado del perfeccionamiento “a priori” de otro contrato.



6. De tracto sucesivo:

Porque el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir que no se agota en una o determinadas prestaciones.

7. Subordinación:

Esta es una característica propia del contrato de trabajo, y consiste en: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador a cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción al mejor beneficio de la empresa”.³⁶

El Código de Trabajo al definir el contrato de trabajo no utiliza el término subordinación sino que se refiere a dependencia continuada, el cual es un sinónimo de subordinación.

8. Estabilidad:

El doctor Mario de la Cueva manifiesta: “Que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.³⁷

³⁶ Cabanellas, Luis Guillermo, **Contrato de trabajo**, pág. 235.

³⁷ De la Cueva, **Ob.Cit.**; pág.219.



La estabilidad es una característica propia del contrato de trabajo e implica el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo y no ser removido sino por causas establecidas en la ley.

8. Profesionalidad:

Determina la capacidad que el trabajador tiene para desempeñar un trabajo, de donde se considera que esta condición sea fuente de ingresos económicos, teniendo el trabajador profesional mejores oportunidades de empleo.

3.3. Elementos:

Los elementos del contrato de trabajo son los siguientes:

- a) **Personales:** Lo constituyen el trabajador y el patrono.
- b) **Reales:** Esencialmente conformado por la prestación de los servicios o la ejecución de la obra; y como consecuencia de ello el salario o retribución.
- c) **Subordinación:** Es un elemento esencial que distingue al contrato de trabajo respecto a cualquier otro, por la sujeción del trabajador a acatar las disposiciones de su patrono.

3.4. Terminación del contrato de trabajo:

3.4.1. Aspectos generales:

El Derecho de Trabajo vela por la continuidad en el empleo, esto es comprensible ya que la retribución que el trabajador obtiene constituye el medio



para proveer económicamente a su familia de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades vitales, en consecuencia la legislación laboral trata de limitar o restringir las causas de terminación de los contratos de trabajo y garantiza al trabajador que mientras no existan circunstancias o hechos fundados para ponerle fin a su contrato, éste deberá mantenerse; a su vez protege al trabajador cuyo contrato ha finalizado unilateralmente para que obtenga el resarcimiento económico adecuado que compense dicha ruptura.

Por tales motivos constituye una obligación para el Estado garantizar la estabilidad en el trabajo y proveer una legislación adecuada que esté acorde a los principios que inspiran el derecho del trabajo. Indudablemente los beneficios a obtener son muy importantes porque crece la industria, los índices de delincuencia disminuyen lo cual obviamente se traduce en desarrollo para el país.

3.4.2. Definición:

La terminación del contrato de trabajo ha sido definida como: “El fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales”.³⁸

De acuerdo al Artículo 76 del Código de Trabajo: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

³⁸ González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, pág. 443.



3.4.3. Causas de extinción:

Las causas de extinción de los contratos de trabajo son:

3.4.3.1. Por voluntad de una de las partes:

Esta forma de extinción puede darse de dos maneras por despido y por renuncia.

- a) **Despido:** Es el acto por medio del cual cualquiera de las partes de la relación laboral, ya sea directa o indirectamente decide ponerle fin a la misma, significa pues que es una rescisión a la relación de trabajo por decisión unilateral. El tratadista Lyon Caen, citado por el licenciado Oscar Najarro Ponce define el despido como un acto por el cual una de las partes asalariado o empleador pone fin por su voluntad unilateral al contrato de trabajo.

De la definición anterior se advierte que existen dos modalidades de despido siendo estas:

1. **Despido directo:** El que se define como el acto por el cual el patrono pone fin a la relación de trabajo en forma unilateral.
2. **Despido indirecto:** Es el acto por el cual el trabajador pone fin a la relación de trabajo aduciendo una causal imputable al patrono.
3. **Renuncia:** Esta forma de terminación del contrato de trabajo está fundamentada en el principio de libertad de elección en el empleo, por medio del cual el trabajador busca las condiciones económicas que le garanticen a él y a su familia una existencia digna. Es obligación del



trabajador para evitar incurrir en responsabilidad dar un aviso previo por escrito a su patrono en el que manifieste su deseo de ponerle fin a la relación laboral. Dependiendo del tiempo que lleve de laborar para su patrono, este aviso previo debe adecuarse a los plazos que establece el Artículo 83 del Código de Trabajo. La consecuencia principal de la renuncia es la pérdida al derecho de indemnización, exceptuándose los casos en que por negociación colectiva esta sea universal, es decir que sin importar el motivo que dio origen a la terminación de la relación de trabajo.

3.4.3.2. Por voluntad de ambas partes:

A esta modalidad de terminación de los contratos individuales de trabajo se les denomina también por mutuo consentimiento y consiste, en el acuerdo libre y voluntario de ambos contratantes de disolver la relación laboral, sin incurrir por ello en responsabilidades.

3.4.3.3. Por advenimiento del plazo del contrato:

Esta forma de terminación se refiere esencialmente al tiempo que las partes contratantes convinieron en que duraría la prestación de los servicios. El Artículo 25 del Código de Trabajo presenta dos modalidades del contrato de trabajo, cuyo factor determinante de finalización es el tiempo de terminación del contrato, siendo estas:

1. **A plazo fijo:** Se da cuando no se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo.



2. **Para obra determinada:** Es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

3.4.3.4. Por disposición de la ley:

Nuestra legislación prevé casos en que aún cuando no media la voluntad de las partes se debe dar por terminado necesariamente el contrato de trabajo, trayendo como consecuencia la ruptura de la relación laboral, sin que ninguna de ellas incurra en responsabilidad.

3.4.3.5. Por muerte del trabajador:

Esta causa se encuentra prevista en el Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo, la muerte como fenómeno natural es el hecho más inevitable de las formas de terminación de los contratos de trabajo, pues se trata de un acontecimiento biológico que escapa de la voluntad del trabajador, sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pueda corresponderles.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a percibir lo que la doctrina denomina indemnización post-mortem, la cual según nuestra legislación debe tramitarse por el procedimiento incidental, cuya culminación será la declaratoria de los beneficiarios del causante.



3.4.3.6. Por fuerza mayor o caso fortuito:

Esta causa de terminación del contrato de trabajo se encuentra prevista en el Artículo 85 literal b) del Código de Trabajo, y tiene su origen en el derecho civil.

El tratadista Krotoschin, citado por los autores Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, al referirse a la fuerza mayor indican que esta consiste en: “La producción de un hecho impredecible o que sea inevitable, que haga imposible la subsistencia de la relación laboral, que no se debe a dolo o culpa del empresario, siempre que la imposibilidad de la relación laboral no sea puramente transitoria, pues entonces no produce la extinción, sino que, podría originar solamente la suspensión del contrato”.³⁹

En cuanto al caso fortuito Cabanellas indica “su deslinde de la fuerza mayor resulta difícil o sutil, que la generalidad de los códigos y buena parte de la doctrina no ahonda en ello y establece iguales consecuencias para uno y otra (...) Manresa entiende que el caso fortuito se produce con independencia de la voluntad del hombre e influye sobre la prestación de la cosa, en cambio la fuerza mayor consiste en la violencia ejercitada sobre la persona, ya provenga de un suceso inevitable o de la acción legal o ilegal de persona distinta del obligado”.⁴⁰

La fuerza mayor y el caso fortuito son causas de terminación de los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos para éste.

³⁹ Alcalá Zamora y Cabanellas, **Ob.Cit.**; pág.103.

⁴⁰ Cabanellas, **Ob.Cit.**; pág.358.



3.4.3.7. Por insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa:

No obstante instituciones como la quiebra, la insolvencia y la liquidación tienen su fundamento en el derecho civil, su acontecimiento tiene consecuencia directa a la relación laboral, por ello el Artículo 85 inciso b) del Código de Trabajo las regula como causas de extinción del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos a reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que en derecho le corresponden.

La insolvencia es la imposibilidad del patrono al cumplimiento de sus obligaciones, provocado por la falta de recursos económicos.

La quiebra: “Es el juicio promovido por un deudor que tiene varios acreedores, por los mismos acreedores, para que sean satisfechos sus créditos en la forma y orden que corresponde cuando los bienes no alcanzan a cubrirlos por entero”.⁴¹

La insolvencia tiene similitud con la quiebra, pues en ambas instituciones es la falta de recursos económicos el motivo para el cierre de la empresa, debiéndose liquidar su activo y pasivo, si se trata de una sociedad mercantil se deben observar las reglas establecidas en su escritura social.

El objeto de la liquidación es realizar las operaciones necesarias para pagar las deudas del titular de la empresa o de la sociedad.

⁴¹ Pallares, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, pág. 66.



El auto de declaración de quiebra, si esta es declarada fortuita, no es más que la declaración judicial del estado de insolvencia del comerciante, pero éste en sí no produce la disolución del contrato de trabajo en el acto, sino esto sucede sólo cuando la empresa se liquida totalmente, en este caso, no existe responsabilidad para el trabajador y tiene como consecuencia que subsiste el derecho al pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle graduadas de acuerdo al monto de las obligaciones de la empresa.

Si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta se deben aplicar las reglas del despido injustificado si se trata de contratos por tiempo indeterminado, o bien el pago de daños y perjuicios si los contratos son a plazo fijo o para obra determinada.

3.4.3.8. Por incapacidad o muerte del patrono:

Esta causa de terminación de los contratos de trabajo está contenida en el Artículo 85 inciso b) del Código de Trabajo.

El tratadista Guillermo Cabanellas indica que: “El contrato no puede considerarse resuelto, en el establecimiento moderno, sobre el elemento personal, predomina el elemento patrimonial; y el prestador del servicio de su trabajo, mas que a una determinada persona a un establecimiento cuyos titulares, como ocurre en los grandes establecimientos comerciales, industriales, le son a veces desconocidos. No puede darse la resolución del contrato en caso de muerte, que es un hecho involuntario y accidental”.⁴²

Según lo expuesto por este autor la regla general es que si continúa la industria, subsiste el vínculo contractual; por lo tanto el contrato de trabajo no se

⁴² Cabanellas, **Ob.Cit.**; pág.220.



extingue por la muerte o incapacidad del patrono, siempre que su representante legal o herederos continúen con la actividad económica. En caso contrario el trabajador conserva su derecho a reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle.

3.4.4. Consecuencias jurídicas de la extinción de los contratos individuales de trabajo:

Nuestra legislación laboral establece sanciones económicas para el sujeto de la relación laboral que de por terminado el contrato de trabajo, sin tener causa justificada para ello.

En el Artículo 77 del Código de Trabajo se enumeran las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, aún así el trabajador goza del derecho de emplazar a su patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes que transcurra el término de la prescripción con el objeto de que le pruebe la justa causa en que fundó el despido. Sí el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador la correspondiente indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

Cuando el trabajador es quien pone fin a la relación de trabajo invocando los supuestos contenidos en el Artículo 79 del Código de Trabajo, y prueba la causal, tiene derecho a que el patrono le haga efectiva la indemnización, daños y perjuicios y costas procesales correspondientes. Este tipo de finalización del contrato de trabajo es lo que se conoce como despido indirecto, en este caso la carga de la prueba corre a cargo del trabajador. Además, el patrono tiene derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, de comprobarse dicha



circunstancia, el trabajador debe pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados, según lo regula el Artículo 80 del mismo cuerpo legal.

Puede suceder también que es el patrono quien decide poner fin al contrato de trabajo, por su propia voluntad y sin mediar ninguna justa causa, en este caso tiene la obligación de hacer efectivo al trabajador el pago de las prestaciones que le corresponden y la respectiva indemnización.

Sí es el trabajador quien decide poner fin al vínculo laboral sin tener causa justificada para ello tiene la obligación de dar un aviso previo por escrito a su patrono y su omisión tiene como consecuencia la obligación de pagar a su patrono el importe del preaviso y los daños y perjuicios producidos por el cese prematuro de sus labores.

Cuando la relación laboral termina por mutuo consentimiento no existe sanción para ninguna de las partes.

Las consecuencias jurídicas derivadas de la terminación del contrato de trabajo anteriormente analizadas, tienen aplicación cuando en el centro de trabajo no se este atravesando por un proceso de negociación colectiva, ya que en este caso las consecuencias que se producen por la finalización del contrato de trabajo sin contar con la debida autorización judicial son distintas, y su estudio constituye uno de los objetos primordiales del presente trabajo de tesis.



3.5. El incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo:

3.5.1. Aspectos generales:

En el derecho laboral la estabilidad en el trabajo, es utilizada como medida primaria de protección ante la posible represalia por la promoción judicial de la negociación colectiva, esto con el objeto de proveer a las partes de una protección jurídica a sus derechos que garantice una libre negociación.

En consecuencia el Artículo 379 del Código de Trabajo preceptúa que: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos (...)”.

Por su parte el Artículo 380 del referido cuerpo legal establece que: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior 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 no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido (...)”.

Como puede apreciarse, las anteriores disposiciones tienen por objeto limitar el derecho de las partes a poner término a los contratos de trabajo (renuncia o despido), pues si se encuentra planteado un conflicto colectivo, esto es posible únicamente si se cuenta con la autorización del juez que conoce del mismo, significa que el tribunal se convierte en contralor de la garantía de coercibilidad de los efectos materiales del emplazamiento y de las prevenciones



decretadas dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, otorgando al juzgador la facultad de decidir sobre el despido de un trabajador para evitar que el mismo sea producto de una represalia por su participación en el conflicto; también tiene un efecto protector para el patrono al asegurarle que un trabajador o grupo de trabajadores con el afán de afectarle en su patrimonio abandonen su trabajo sin la correspondiente autorización judicial.

3.5.2. Definición:

Considero que el incidente de autorización de terminación de contratos de trabajo puede definirse como el procedimiento que regula la ley para sustanciar la solicitud del patrono o del trabajador, para que el juez que conoce del conflicto colectivo autorice la terminación de los contratos de trabajo a producirse dentro de determinada empresa, como consecuencia del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, sin que dicha autorización prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

3.5.3. Objeto:

Si se trata del patrono, la solicitud de autorización de terminación de contratos de trabajo tiene por objeto que éste demuestre al juez que su petición no va encaminada a reprimir a los trabajadores que lo han emplazado, ni que tampoco es una estrategia para debilitar la negociación colectiva. En consecuencia debe probar que el despido que pretende se debe a que el trabajador ha incurrido en faltas en sus labores o por cuestiones propias al giro normal de la empresa y que no guardan relación con el conflicto planteado.

En el caso del trabajador, el objeto de la solicitud es probar que no se retira de la empresa por una estrategia patronal que tienda a inducir la terminación de



contratos de trabajo, con el propósito de debilitar la fuerza del movimiento de negociación, sino que la misma se debe a su derecho de libre elección del trabajo.

3.5.4. Causas que generan el incumplimiento a la solicitud de terminación del contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

1. Cuando se encuentra planteado un conflicto colectivo muchos patronos tienden a intimidar a sus trabajadores realizando despidos masivos, sin contar con la correspondiente autorización judicial con el objeto de que los trabajadores desistan de apoyar a los líderes del movimiento por temor a perder su trabajo.

2. Al realizar despidos sin autorización judicial, los patronos buscan debilitar la negociación colectiva, mermando de manea significativa la cantidad de trabajadores que podrían apoyar el movimiento en caso se llegase a declarar una huelga.

3. El trámite del incidente de autorización de terminación del contrato de trabajo puede llegar a convertirse en un procedimiento largo y engorroso para el patrono, por ello en muchos casos prefieren asumir las consecuencias jurídicas que acarrea su incumplimiento.

b) Por parte del trabajador:

1. Generalmente las causas por las que un trabajador decide poner término a su contrato de trabajo sin la respectiva autorización, es porque obtuvo otro empleo con mejores condiciones, y no puede esperar a que un juez autorice su renuncia por el riesgo a perder la oportunidad que se le presenta.



2. También se da el caso de trabajadores que desean retirarse por encontrarse en edad de jubilación y obvian solicitar la autorización judicial, por querer obtener de inmediato el beneficio a una pensión por retiro.

3. Al igual que para el patrono, el trámite del incidente de autorización de terminación del contrato de trabajo, puede llegar a convertirse en un procedimiento largo, engorroso y oneroso para el trabajador, por ello en muchos casos prefieren asumir las consecuencias jurídicas que acarrea su incumplimiento.

3.5.5. Consecuencias jurídicas al incumplimiento a la solicitud de terminación del contrato de trabajo:

La contravención a las prevenciones decretadas dentro de un conflicto colectivo genera responsabilidad para ambas partes de la relación laboral, entre las cuales se encuentran.

a) Para el patrono:

1. La reinstalación del trabajador despedido dentro del plazo de veinticuatro horas.
2. Reparar inmediatamente el daño causado a los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación.
3. Sanción pecuniaria consistente en la imposición de una multa igual al equivalente de diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, la que en caso de desobediencia se duplicará, y si aún persistiere en su incumplimiento se ordenará la certificación de lo conducente contra el infractor.



b) Para el trabajador:

Las consecuencias que se producen para el trabajador son menos drásticas comparadas con las que se le imponen al patrono, atendiendo a que es la parte más débil de la relación laboral, siendo estas:

1. Sanción pecuniaria consistente en la imposición de una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas.
2. Obligación de reparar los daños y perjuicios causados a su patrono.

3.5.6. Criterios de resolución respecto al incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo:

Considero que es importante analizar los criterios de resolución respecto al incidente de autorización de contrato de trabajo, que han sustentado los tribunales que conocen del mismo ya sea en primera instancia o en segunda instancia, e inclusive los tribunales de índole constitucional, con el objeto de establecer cual es la interpretación que dan al contenido del Artículo 379 del Código de Trabajo.

3.5.6.1. Por los tribunales de primera instancia del ramo laboral:

Debido a que la autorización de terminación de contrato de trabajo, no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, la mayoría de los Jueces de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social, en sus fallos han mantenido el criterio de que se debe conceder la misma, sí se advierte que su planteamiento no deriva de una represalia que tenga relación con el conflicto colectivo planteado. El hecho que se autorice el despido, no impide que trabajador pueda promover juicio ordinario contra su patrono, para que éste le pruebe la causal que invoca para



despedirlo, y en caso se demuestre que es un despido injusto debe pagar al trabajador la indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales.

A continuación transcribo la parte considerativa de un fallo emitido por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud autorización de terminación de contrato de trabajo promovida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por considerar que la misma no se promovió por represalias contra el trabajador sino por cuestiones ajenas al conflicto: "(...) CONSIDERANDO: En los conflictos colectivos, desde el momento en que se entregue pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos so pena de hacerse acreedora a las multas y responsabilidades penales que establece la ley. Además, a partir de ese momento, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, en incidente, y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Ello quiere decir que, en caso de oposición, lo que debe alegarse y probarse es que la terminación del contrato solicitado obedece a motivos de represalia de impedimento del ejercicio del derecho derivados del conflicto planteado, lo que obviamente no acontece en el presente caso, sino que el mismo obedece a actos distintos de carácter administrativos. En el presente caso la señora AURA MARIANA LLAMAS BARRERA, al evacuar la audiencia que le fue conferida no desvirtuó los hechos que se le imputan y no presentó ningún medio de prueba a su favor y tomando en cuenta el contenido del informe circunstanciado que fue remitido por el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL a este Juzgado, en el cual en el inciso sexto, informa que la trabajadora se niega a seguir las instrucciones de sus superiores. Por lo cual al juzgador no le queda más que acceder completamente ala pretensión solicitada por el MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL y declarar con lugar el presente incidente de



terminación de contrato (...) POR TANTO: este Juzgado con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver, DECLARA: I) CON LUGAR la solicitud de Autorización de Terminación del Contrato de Trabajo de AURA MARINA LLAMAS BARRERA promovido por el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL; II) En consecuencia la institución actora queda eximida de toda responsabilidad en relación de la trabajadora AURA MARINA LLAMAS BARRERA; III) La presente autorización no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido”. (Aparecen las firmas respectivas).

3.5.6.2. Por las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social:

Ha sido criterio casi uniforme en los tribunales de segunda instancia al conocer la apelación de un incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo, de confirmar la resolución que autoriza el despido, sino advierte que se trata de represalias contra el trabajador que tengan relación con el conflicto.

A manera de ejemplo transcribo la parte considerativa de un fallo emitido por una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el que se encuentra asentado dicho criterio:“(...) CONSIDERANDO: I. Cuando se encuentra planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, de conformidad con el artículo 380 del Código de Trabajo, 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 no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez, quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. II. La disposición legal citada tiene como propósito que el tribunal que conozca del conflicto vele porque se cumplan las garantías que establece el artículo 379 del mismo Código, en cuanto a que las partes en conflicto no pueden tomar la menor represalia una en contra de la otra, ni



impedirle el ejercicio de sus derechos y con ello que se preserve el desarrollo normal del procedimiento colectivo, de tal manera que la autorización para dar por terminado un contrato de trabajo debe negarse si la acción conduce a vulnerar tales garantías. Por el contrario si de las substanciación de las diligencias que se ventilan en el incidente no se desprende que la solicitud vaya encaminada a producir esos efectos, la autorización debe concederse a fin de que las partes puedan ventilar sus derechos en la vía que corresponde. III. En el presente caso, del examen de las actuaciones se establece que la controversia se relaciona con cuestiones propias del desarrollo de las actividades laborales ordinarias en la institución, al margen del conflicto colectivo, por lo que procede conceder la autorización solicitada por la entidad demandante, para cuyo efecto deberá confirmarse lo resuelto en primera instancia. Leyes citadas y artículos 283, 285, 303, 304, 326, 328, 377, 378 del Código de Trabajo; 10,13, 36 literal d) de la Ley del Organismo Judicial. POR TANTO: Esta Sala con fundamento en lo considerado y leyes citadas CONFIRMA la resolución apelada. Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvanse los antecedentes al juzgado de origen”. (Aparecen las firmas respectivas).

3.5.6.3. Por los tribunales de orden constitucional:

A) Por la Corte Suprema de Justicia:

Debido a que el auto dictado en segunda instancia se encuentra sujeto al control constitucional del amparo, cuando alguna de las partes considera que han sido vulneradas garantías establecidas en nuestra carta magna o en las demás leyes, la Corte Suprema de Justicia, por medio de la Cámara de Amparo y Antejudio, ha sostenido el criterio sustentado por los tribunales del orden común, en el sentido de que procede conceder la autorización de terminación de contrato de trabajo, sí la misma no deriva de una represalia que tenga relación con el



conflicto colectivo planteado, puesto que dicha autorización no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido.

A manera de ejemplo transcribo la parte considerativa de fallo emitido por la Cámara de Amparo y Antejuicio, en el que se otorga el amparo al postulante porque la Sala recurrida varió el criterio que siempre han sustentado y revocó la resolución que autorizaba el despido, argumentando que no existía motivo para despedir al trabajador, pues no concurría ninguna de las causales contenidas en el Artículo 60 del Código Municipal, lo cual, por la naturaleza del incidente de terminación no es relevante, puesto que como se indicó el mismo no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, lo que conllevó a dejar sin efecto en cuanto al reclamante la resolución emanada por la Sala y le ordena resolver conforme a derecho, declarando con lugar la autorización solicitada, por los argumentos que estimó en dicho fallo: “(...) CONSIDERANDO –I - El amparo se ha instituido como garantía constitucional en su artículo 265, con el objeto de proteger a las personas, de las amenazas de violaciones a sus derechos o bien para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiese ocurrido. Esta garantía procede siempre que las leyes, disposiciones, resoluciones o actos de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan. Asimismo con su función reparadora, restablece al afectado en el goce de sus derechos transgredidos una vez consumado el agravio, declarando al mismo tiempo que dicho acto no le es aplicable, por contravenir derechos consagrados en la Constitución y la ley. –II- Esta Cámara estima que en el tema objeto de estudio es viable examinar si lo resuelto por la autoridad impugnada viola o no las garantías establecidas a favor del amparista, con la finalidad de hacer operante el derecho a un debido proceso que incluye el acceso a la jurisdicción y, por ende obtener una resolución fundada en ley. –III- El presente caso se origina con la solicitud formulada por la Municipalidad de Escuintla del departamento de Escuintla, al Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento del mismo nombre, para



dar por terminada la relación laboral que sostenía con el señor Domingo García Santiago, quien según afirma, se encontraba bajo el renglón presupuestario cero once en período de prueba. La Juez *a quo* accedió a la solicitud y no conforme con la resolución respectiva, el trabajador interpuso recurso de apelación del cual conoció la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, misma que revocó el auto dictado en primer grado, lo que en el presente caso constituye el acto reclamado. El principal argumento sobre el cual la entidad amparista, a través de su representante legal, funda su pretensión es que, con la emisión del mismo, la autoridad impugnada vulneró los preceptos contenidos en los artículos 81 y 380 del Código de Trabajo aplicables al caso concreto por cuanto le asiste el derecho para dar por terminada la relación laboral que le une con el señor García Santiago. Lo anterior, en virtud que no es necesaria la comprobación de justa causa para la finalización de la relación laboral en los casos por los cuales la parte trabajadora se encuentra en período de prueba y asimismo, la autorización respectiva por parte del Juez de Trabajo no debe prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, teniéndose oportunidad de conocer dicho extremo con posterioridad a través de la vía ordinaria correspondiente. –IV- Del análisis de la resolución impugnada esta Cámara establece: **Primero**, que el razonamiento de la Sala incurre en una contradicción, ya que por una parte corrobora (junto con el tribunal de primera instancia) que la naturaleza del incidente de autorización para la terminación de la relación laboral no permite analizar y decidir sobre si el trabajador se encontraba o no en período de prueba o sobre si hay o no una relación continua de trabajo, pero por otra parte, su decisión de revocar la basa en una consideración sustantiva de la misma naturaleza de las que niega, ya que dice que no se puede autorizar un “*despido*” si el motivo que se invoca no es de los previstos en el artículo 60 de la Ley del Servicio Municipal. **Segundo**, que efectivamente dicho incidente, por su propia naturaleza jurídica, no puede constituirse en un prejuzgamiento sobre la justicia o injusticia del despido, que es lo que la Sala hizo al argumentar que los únicos motivos que podían invocarse para que el despido se pudiera justificar eran los



contenidos en el artículo 60 de la Ley del Servicio Municipal. Y **Tercero**, que al darse este asunto dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social la Sala sólo debió limitar su análisis a establecer si la terminación del contrato de trabajo afectaba o no de manera sensible al movimiento laboral o, más exactamente, sobre si tal terminación se configuraba o no como un acto de represalia por el conflicto planteado, ya que si no lo era, la única decisión correcta conforme a derecho era la de autorizarla, pues el trabajador aún tiene la opción de acudir a un juicio ordinario posterior para que le prueben la justa causa del despido y reclamar las prestaciones que le pudieran corresponder.— Por lo tanto, al haber resuelto la Sala de la forma en que lo hizo configuró una violación al debido proceso que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, lo cual justifica el otorgamiento del amparo solicitado, debiendo hacerse para el efecto las declaraciones que en derecho corresponde. Asimismo, esta Cámara estima que la autoridad impugnada actuó con la buena fe que se supone en las actuaciones judiciales, razón por la cual, con base en la facultad que establece el artículo 45 de la ley de la materia, la exonera del pago de las costas procesales. (...) **POR TANTO LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, CÁMARA DE AMPARO Y ANTEJUICIO**, con base en lo considerado y leyes aplicables, al resolver: **I) OTORGA**, el amparo solicitado por la Municipalidad del municipio de Escuintla, departamento de Escuintla. **II) Deja sin efecto** la resolución de fecha cinco de octubre de dos mil cuatro, proferida por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo Previsión Social. **III) Conmina** a la autoridad impugnada, para que resuelva nuevamente conforme a derecho respetando lo aquí considerado, dentro de los tres días siguientes a recibir los antecedentes que subyacen al presente proceso, juntamente con la certificación de esta sentencia, bajo apercibimiento de imponerle a cada uno de los Magistrados una multa de quinientos quetzales, sin perjuicio de las responsabilidades en las que puedan incurrir. **IV) No se condena en costas** a la autoridad impugnada. Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes a su lugar de origen”. (Aparecen las firmas respectivas).



B) Por la Corte de Constitucionalidad:

Cuando este máximo tribunal constitucional conoce por apelación de la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, la tendencia ha sido de que si la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo no se hace por represalia que tenga relación con el conflicto, no existe vulneración a derecho constitucional del postulante, y por lo tanto confirma la sentencia apelada, y emite argumentaciones relativas a que la autoridad recurrida actuó en ejercicio de la facultad de juzgar que le confiere el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y no es posible revisar por medio del amparo el criterio de los tribunales de trabajo.

A continuación transcribo la parte considerativa de una sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en la que sustentó dicho criterio: “ (...) CONSIDERANDO -I- El amparo no debe convertirse en un medio revisor de las resoluciones judiciales cuando la controversia suscitada entre las partes ha sido dirimida en observancia de las prescripciones legales; esto es, no sólo por la naturaleza subsidiaria y extraordinaria de esta acción sino porque si la autoridad impugnada ha actuado en el ejercicio correcto de las facultades que la ley le confiere, no existe agravio reparable por esta vía. - II - En el caso bajo estudio, César Vinicio De León Ramírez acude en amparo contra la resolución emitida por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social el once de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, que confirmó la resolución dictada por el Juez Sexto de Trabajo y Previsión Social que declaró procedente el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo promovido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su contra. Del análisis de los antecedentes, esta Corte establece que la autoridad impugnada, en la emisión del acto reclamado, actuó dentro de sus facultades legales y conforme la potestad de juzgar que le ha conferido la Constitución, al confirmar la autorización de la



terminación de un contrato de trabajo, sin que la resolución que se dicte en ese sentido pueda prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido. Sin perjuicio de lo anterior, esta Corte considera que en el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo planteado, el amparista tuvo la oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, y el hecho de que lo resuelto en el acto reclamado no sea favorable a sus intereses, no configura violación constitucional alguna, y de esa cuenta acceder a lo que pretende el postulante implicaría sustituir la tutela judicial ordinaria e instituir por medio del amparo una instancia revisora de resuelto por un tribunal de dicha jurisdicción, a lo que no debe accederse por contravenir lo establecido en el artículo 211 de la Constitución. Por las razones anteriormente consideradas, se concluye que la acción constitucional promovida por César Vinicio De León Ramírez es notoriamente improcedente, y habiendo resuelto en ese sentido el tribunal de primer grado procede en consecuencia confirmar la sentencia apelada, con la modificación de precisar lo relativo al monto de la multa impuesta al abogado y el incumplimiento de pago de la misma. LEYES APLICABLES (...) POR TANTO La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: I) Confirma la sentencia apelada con la modificación de que el monto de la multa impuesta al abogado patrocinante, Roberto René Alonzo Castañeda, es de mil quetzales, que en caso de incumplimiento del pago de la misma, su cobro se hará por la vía ejecutiva que corresponde. II) Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes”. (Aparecen las firmas respectivas).





CAPÍTULO IV

4. La reinstalación, análisis comparativo con relación al incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo y propuesta de trámite

4.1. Aspectos generales:

Como lo expuse en el capítulo anterior la principal consecuencia derivada del incumplimiento a las prevenciones decretadas dentro de un conflicto colectivo, es que cuando el patrono finaliza el contrato de trabajo, sin la correspondiente autorización judicial, el trabajador tiene derecho a ser reinstalado en su mismo puesto de trabajo con las mismas o mejores condiciones de las que gozaba antes del despido, por ello considero de suma importancia para el presente trabajo de tesis analizar la figura de la reinstalación desde un punto de vista doctrinario y legal.

El término reinstalación, conforme lo indica el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa: “Volver a instalar, volver a colocar e instalar a una persona en el empleo, cargo o beneficio del cual fue desposeído de una manera ilegal”. Por su parte el tratadista Guillermo Cabanellas indica, que reinstalar es: “Instalar, colocar, situar de nuevo, reponer, restablecer y restaurar”.⁴³

Tanto en la doctrina como en la legislación la institución de la reinstalación ha sido llamada de diferentes maneras, por ejemplo Manuel Ossorio la denomina como “reintegración”; los tratadistas Kaskel y Dersch, utilizan el término “reincorporación”, así también la legislación colombiana utiliza el término “reintegro”. Considero que el término más apropiado es la denominación de

⁴³ Cabanellas, *Ob.Cit.*; pág. 526.



reinstalación, puesto que es el más aceptado en la doctrina y es el que utiliza nuestra legislación.

La reinstalación se fundamenta en el principio de estabilidad en el trabajo, el cual consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo y a no ser cesado en el mismo sin que exista una causa justificada para ello. Cuando se encuentra planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, dicho principio adquiere especial relevancia, puesto que al decretarse las prevenciones el objetivo fundamental de las mismas es garantizar la estabilidad en el trabajo y que no se produzcan despidos masivos como consecuencia de su planteamiento, es por ello que nuestra legislación reconoce la figura de la reinstalación como un medio de resarcir a la parte económica más débil de la relación laboral, cuando ha sido vulnerado su derecho a no ser despedido sin la correspondiente autorización judicial.

4.2. Definición:

El tratadista Mario de Cueva indica: “Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo”.⁴⁴

Manuel Ossorio indica: “La reinstalación es una restitución o devolución de algo. Recuperación de lo perdido o sustraído, restablecimiento en la posesión en que fue turbado en el dominio arrebatado”.⁴⁵

El licenciado John Schwank Durán, propone la siguiente definición de reinstalación: “Es el principio del derecho del trabajo, que garantiza la

⁴⁴ De la Cueva, **Ob.Cit.**; págs.254 y 255.

⁴⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 658.



permanencia de las relaciones laborales obligando al patrono a readmitir al trabajador que ha sido despedido sin justa causa”.⁴⁶

Considero que la reinstalación es una institución de derecho laboral, cuyo objetivo principal es garantizar al trabajador su estabilidad en el empleo, su consecuente reincorporación al mismo y el resarcimiento al daño patrimonial causado, derivado de la ilegal finalización de su contrato de trabajo.

4.3. Fines:

Estimo que la reinstalación tiene como fines los siguientes:

- a) La protección a los trabajadores contra la violación a su derecho de estabilidad en el empleo;
- b) el resarcimiento económico derivado de la terminación ilícita del contrato de trabajo;
- c) la reintegración del trabajador a sus labores, con las mismas o mejores condiciones de que gozaba antes del despido.
- d) garantizar la libre negociación colectiva, a fin de evitar que se produzcan despidos masivos que debiliten el movimiento sindical.

⁴⁶ Schwank Durán, John, **La reinstalación obligatoria como garantía al derecho del trabajo**, pág.45.



4.4. Clases:

Nuestra legislación laboral contempla las siguientes clases de reinstalación

1. De miembros del comité ejecutivo:

Lo que la doctrina denomina con el nombre de “fuero sindical”, no es más que la institución del derecho del trabajo que tiende a proteger a los dirigentes sindicales con inamovilidad durante el tiempo que desempeñen el cargo y cierto tiempo después, previa calificación de autoridad competente. Resulta lógico que los dirigentes sindicales gocen de esta protección especial, ya que por su destacada lucha para defender los intereses de los trabajadores frente a los patronos suelen ser objeto de represalias.

En el Artículo 223 del Código de Trabajo se contempla la reinstalación a favor de los miembros del Comité Ejecutivo e indica que: “(...) d) 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 trabajadores 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 Tribunales de Trabajo competentes. 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 (...)”.

2. De la mujer embarazada o en período de lactancia.

Este tipo de reinstalación tiene su fundamento en el Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo el cual contiene una norma prohibitiva para el patrono y es la de no: “(...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de



embarazo o período de lactancia quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este Código. En este caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener 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 (...).”

Para gozar del beneficio antes indicado, es obligación de la trabajadora darle aviso a su empleador de su estado y aportar dentro de los dos meses siguientes la certificación médica que acredite su estado de gravidez, sin el cumplimiento de esta obligación el patrono no tiene limitación legal alguna para dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada, y ésta no puede pretender su reinstalación sino ha cumplido con este requisito.

Aunque nuestra legislación no especifica la forma como debe la trabajadora embarazada dar el aviso al patrono, en la práctica tribunalicia se ha sustentado el criterio que el aviso debe ser por escrito, para tener la certeza del momento en que se hizo de conocimiento del patrono el embarazo de la trabajadora, para que pueda quedar protegida a no ser despedida sin la correspondiente autorización judicial.

3. Por disposición de los pactos colectivos de trabajo:

Siendo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional entre las partes y supera los derechos que contienen las leyes de trabajo; por medio de las negociaciones colectivas las asociaciones profesionales,



han tratado de que queden plasmadas en los mismos normas que garanticen las estabilidad de los trabajadores, creando para ello la figura de la reinstalación, cuyo objetivo es que si produce un despido sin que se observe el debido proceso en sede administrativa, el trabajador tenga derecho a emplazar al patrono para que le pruebe la justa causa del despido y en caso éste no demuestre esa circunstancia, el trabajador adquiere el derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo con las mismas o mejores condiciones en que lo venía desempeñando, sin que sea necesario que se encuentre emplazada la empresa para gozar de tal beneficio, sino únicamente que esté vigente el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito con la misma.

4. Por disposición de leyes especiales:

La institución de la reinstalación no únicamente se encuentra regulada en el Código de Trabajo, también ha sido establecida en otras leyes de carácter laboral, la limitante es que solamente se aplica al grupo de trabajadores que rige dicha ley. Entre estos casos especiales, a manera de ejemplo cito a los trabajadores del Estado, a los que si bien es cierto les son aplicables los casos de reinstalación establecidos en el Código de Trabajo; también lo es, que dichos trabajadores rigen su relación laboral por lo establecido en la Ley del Servicio Civil, según lo preceptúa el Artículo 108 de la Constitución Política de República de Guatemala. En dicha ley, como un logro para los trabajadores del Estado se contempla el derecho de reinstalación como una garantía al principio de estabilidad en el trabajo, al normar el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que la reinstalación genera una nueva relación de trabajo, dejando a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos con la mencionada ley, y exceptúa de dicha regla aquellos a quienes se le hubiera retirado del cargo por las causales contenidas en el Artículo 76, es decir que hubieren incurrido en causal justificada de despido.



En ese sentido estimo que aún cuando el Estado invoque como causa de terminación de la relación laboral la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reducción de personal por reorganización, según lo establece el Artículo 82 de la citada ley, debe emitirse previamente un dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en caso la entidad nominadora incumpla con este procedimiento, el servidor público adquiere el derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo con las mismas o mejores condiciones en las que se encontraba antes del despido, y el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir, aún cuando el Estado en muchas ocasiones aduce que existe prohibición de pagarlos por lo establecido en la Ley Orgánica del Presupuesto, dicha situación ya ha sido objeto de análisis en diversos fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, en el que se reconoce el derecho del trabajador del Estado a que se le paguen los salarios que no devengó como consecuencia de su ilegal despido.

A continuación transcribo la parte considerativa de un fallo emitido por la Corte de Constitucionalidad, en el que se ordena la reinstalación de una trabajadora del Estado, cuya terminación de la relación laboral fue acordada unilateralmente por la entidad nominadora, sin observar el procedimiento anteriormente indicado: “(...) **CONSIDERANDO** -I- El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan, no existiendo ámbito que no sea susceptible del mismo. En materia judicial opera como contralor de la actuación de los órganos jurisdiccionales para que enmarquen su conducta dentro del debido proceso y observen el derecho de defensa de los particulares. -II- Según consta en el juicio ordinario laboral que sirve de antecedente al amparo, el Ministro de Economía, mediante acuerdo doscientos tres-dos mil uno de cuatro de mayo de dos mil uno, dispuso remover a la ahora amparista del cargo que desempeñaba en el Instituto Nacional de Estadística. Dicha persona promovió demanda ordinaria laboral contra el Estado de Guatemala, demandando su reinstalación en el cargo y el



pago de los salarios dejados de percibir. El Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica dispuso acoger la demanda y, como consecuencia, ordenó la reinstalación de la demandante. La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, al conocer en grado, revocó el fallo de primer grado y denegó la demanda, aduciendo para ello que la institución de la reinstalación de un servidor público únicamente procede cuando lo que se decida sea la suspensión del trabajador, supuesto que no había acaecido en el caso de la demandante, pues de ésta lo que se había decidido era su destitución. Afirmó que, además de los trabajadores suspensos, la reinstalación únicamente podía concederse en el caso de los dirigentes sindicales, mujeres en estado de gravidez o en período de lactancia y los despidos dispuestos por patronos emplazados, supuestos en los cuales no encuadraba la trabajadora destituida. Es esta última decisión la que la demandante en el juicio ordinario laboral ataca mediante amparo, pues afirma que, a tenor de lo que establece la Ley del Servicio Civil, en su caso, sí procedía ordenar su reinstalación dado que la entidad nominadora no había probado tener justa causa para disponer su remoción. **-III-** Previo a efectuar el análisis que se requiere, procede acotar que el mismo que se efectuará en el presente fallo, únicamente regirá para el caso de los trabajadores del sector público cuyos servicios se rijan por la Ley del Servicio Civil. **-IV-** Constituye el punto total del presente asunto, determinar si conforme lo que establece la Ley del Servicio Civil, corresponde a todos los servidores públicos el derecho a ser reinstalados en sus cargos cuando los mismos sean removidos sin que medie justa causa o si, por el contrario, debe prevalecer la tesis que la autoridad impugnada expuso en su fallo. Esta Corte, al efectuar análisis pormenorizado del texto de la Ley del Servicio Civil y de su Reglamento no encuentra que el derecho a la reinstalación haya sido otorgado únicamente a los servidores públicos contemplados en los supuestos a los que la Sala impugnada hace referencia en la sentencia que constituye el acto reclamado. Contrario a lo afirmado por dicho órgano jurisdiccional, los casos de los servidores públicos removidos en los que debe entenderse restringido el



derecho a la reinstalación, son reducidos. Uno de ellos, es el de los servidores de quienes se disponga su remoción aduciendo justa causa. Esta afirmación se fundamenta en la forma generalizada en la que se encuentra redactado el artículo 83 de la Ley del Servicio Civil, el cual establece que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo. Dicho precepto deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esa Ley y exceptúa de dicha regla a aquellos a quienes se les hubiera retirado del cargo por las causales del artículo 76 de esa Ley. La excepción contenida en dicho precepto permite afirmar que, según disposición expresa de la Ley del Servicio Civil, es a los servidores públicos de quienes se haya dispuesto su remoción con justa causa a quienes se les veda el derecho a ser reinstalados. El segundo de los casos en los que, a criterio de esta Corte, se encuentra restringido el derecho a la reinstalación es el de los servidores de quienes se disponga su remoción en virtud de la supresión del cargo que ocupan por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización. Remoción para la cual debe observarse el procedimiento que para tal efecto contempla el artículo 82 de la Ley del Servicio Civil. Esta restricción, aún cuando no se encuentra expresamente contemplada en la Ley, se percibe como una consecuencia lógica de las razones que motivan la separación del cargo del servidor público. Aunado a lo anterior, según el artículo 81 de la Ley del Servicio Civil –el cual contempla el procedimiento administrativo de impugnación de las decisiones de despido de servidores públicos- la figura de la reinstalación se encuentra contemplada como la consecuencia de toda declaratoria de improcedencia del despido por parte de la Junta Nacional del Servicio Civil. En otros términos, según lo que establece la Ley del Servicio Civil, en el procedimiento administrativo, en todo caso en el que se decida que no procedía resolver el despido de un servidor público, debe ordenarse la restitución de éste al cargo del cual fue cesado. Esta regla no tendría por qué variar al trasladar el asunto al plano jurisdiccional y convertirse en restrictiva, tal como lo aprecia la autoridad impugnada en su fallo. Las anteriores afirmaciones permiten concluir en



que no existe base legal para circunscribir el derecho a la reinstalación únicamente a los casos a los que se refirió la autoridad impugnada al denegar la demanda de la ahora amparista. Esta Corte estima que la Sala impugnada pretende aplicar a los servidores del sector público la regla general que contempla el Código de Trabajo en su artículo 78 para el caso de los trabajadores del sector privado. Tal precepto establece que cuando el patrono no pruebe que dispuso el despido de un trabajador con justa causa, deberá pagar a éste un determinado monto en concepto de indemnización y **únicamente** para el caso de las madres en estado de gravidez, madres lactantes, dirigentes sindicales y casos de despidos decididos por patronos que se encuentren emplazados, contempla la reinstalación del trabajador. Esta Corte no comparte tal criterio pues el mismo conllevaría la aplicación supletoria del Código de Trabajo, pero en desmedro de los intereses de los servidores públicos. Aceptar tal decisión equivaldría a permitir al órgano jurisdiccional que cree en su fallo limitaciones que el legislador no previó al emitir la Ley del Servicio Civil. Con base en los anteriores razonamientos y en vista que la situación de la demandante no se encontraba comprendida en ninguno de los casos en los que, según análisis de esta Corte, se restringe el derecho a la reinstalación de los servidores públicos, debió acoger su solicitud de reinstalación. Tales razonamientos determinan la necesidad de otorgar la protección constitucional que se solicita y, habiendo dispuesto el Tribunal de Amparo de primer grado denegar la misma, debe revocarse el fallo que se conoce en alzada y dictar el que en Derecho corresponde (...)

Otro caso de reinstalación por disposición de leyes especiales es el contemplado por el Artículo 37 literal k) de Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, al establecer entre los derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala y otras leyes ordinarias los siguientes: “(...) k) Ser reinstalado en el puesto si



procede o recibir la indemnización correspondiente en caso de despido sin causa justificada (...).”

5. Por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social:

Este tipo de reinstalación es el que más interesa para el presente trabajo de tesis, en virtud de que se genera por el incumplimiento a las prevenciones decretadas dentro del conflicto colectivo de carácter económico social. El Artículo 380 del Código de Trabajo regula que encontrándose planteado el conflicto el patrono desea despedir a un trabajador, debe previamente promover un incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo, y esperar a que la resolución este firme para poder despedirlo, este Artículo indica además que: “(...) Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación (...)”. Dicha resolución es apelable ante la Sala jurisdiccional la que recibidos los autos concederá audiencia a la parte recurrente por el plazo de cuarenta y ocho horas, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido ese término señala día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes y dictará la



resolución final cinco días después de verificada la vista. Contra la anterior resolución únicamente proceden los recursos de aclaración y de ampliación, tal como lo preceptúa el Artículo 365 del Código de Trabajo, los que se tramitan de conformidad con lo que establece el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El referido Artículo 380 ha sido atacado de inconstitucionalidad, aduciendo que vulnera el derecho de defensa del patrono por decretarse la reinstalación inaudita parte. Al respecto, la Corte de Constitucionalidad, en la sentencia de fecha veinticuatro de abril de mil novecientos noventa y ocho, dictada en el expediente de inconstitucionalidad en caso concreto número novecientos setenta - noventa y siete, consideró: “(...) Esta Corte en sentencias de: trece de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro (expediente 220-94); tres de noviembre de mil novecientos noventa y cinco (expediente 236-95) y, diecinueve de abril de mil novecientos noventa y cinco (expediente 431-94), ha sustentado que la norma impugnada no contraviene el derecho de defensa garantizado en la Constitución, porque el procedimiento que ésta regula es consecuencia del incumplimiento de una prevención hecha a la parte patronal en un conflicto colectivo económico-social, de no hacer despido de trabajadores sin autorización judicial previa del juez que conoce del mismo. Por ello, es en el planteamiento del referido conflicto en el que se garantiza a la parte patronal la audiencia debida, al hacer de su conocimiento la citada prevención”.

En la segunda instancia el patrono tiene la oportunidad de aportar las pruebas que estime pertinentes para destruir la pretensión del trabajador a ser reinstalado, las que podrían ser por ejemplo que ya no se encuentran vigentes las prevenciones, o que ya contaba con la autorización judicial para el despido, etc.



4.5. Análisis comparativo de la reinstalación por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social con relación al incidente de autorización de terminación del contrato de trabajo

A. Procedimiento del incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo:

El Artículo 380 del Código de Trabajo regula que la forma de sustanciar la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo cuando se encuentra planteado un conflicto colectivo, es la vía incidental, en tal virtud supletoriamente se debe aplicar el procedimiento regulado en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial. De conformidad con las normas antes citadas el trámite es el siguiente:

1. Promovido el incidente ya sea por parte del patrono o del trabajador, se da audiencia por el plazo de dos días a la otra parte;
2. sí el incidente se refiere a cuestiones de hecho y cualquiera de las partes pidiere que se abra a prueba o el juez lo considerare necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días;
3. vencido el plazo de la recepción de pruebas el juez dictará la resolución final dentro de los tres días siguientes, la que según lo indica el Artículo 380 del Código de Trabajo no prejuzga sobre la injusticia del despido;
4. dicha resolución es apelable ante la Sala jurisdiccional la que recibidos los autos concederá audiencia a la parte recurrente por el plazo de cuarenta y ocho horas, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido ese término señala día para la vista, la que debe efectuarse



dentro de los cinco días siguientes y dictará la resolución final cinco días después de verificada la misma;

5. contra la anterior resolución únicamente proceden los recursos de aclaración y de ampliación, tal como lo establece el Artículo 365 del Código de Trabajo, los que se tramitan de conformidad con lo que establece el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Con el trámite antes descrito concluye la jurisdicción ordinaria, pero ha sido práctica constante de los sujetos procesales acudir a la vía extraordinaria del amparo, del cual conoce la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparos y Antejuicios y en apelación la Corte de Constitucionalidad.

B. Procedimiento de la reinstalación:

Según lo establece el Artículo 380 del Código de Trabajo, si se produce terminación de contrato de trabajo sin tener la autorización del juez que conoce del conflicto, el trabajador puede pedir su reinstalación la que debe ser resuelta dentro de veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia, en la misma resolución el juez designa a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

Dicho auto es apelable ante la Sala jurisdiccional, la que recibidos los autos concederá audiencia a la parte recurrente por el plazo de cuarenta y ocho horas, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido ese término señala día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes y dictará la resolución final cinco días después de verificada la misma.

Contra la anterior resolución únicamente proceden los recursos de aclaración y de ampliación, tal como lo establece el Artículo 365 del Código de



Trabajo, los que se tramitan de conformidad con lo que establece el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil.

La resolución que emite la Sala respecto a la reinstalación se encuentra sujeta al control constitucional del amparo, la que en muchos casos ha sido utilizada como una táctica dilatoria.

C. Análisis comparativo:

No obstante la reinstalación y el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo derivan del planteamiento de un conflicto colectivo, como se puede observar su trámite es diferente, ya que la reinstalación tiene un procedimiento sumamente abreviado, y por el contrario la solicitud de terminación de contrato de trabajo tiene un trámite incidental, el cual estimo es innecesario y no es acorde a los principios que inspiran a nuestra legislación laboral. Pues al analizar los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, estos preceptúan que desde que se entregue el pliego de peticiones se entiende por planteado el conflicto, para el sólo efecto de que tanto trabajadores como patronos, no puedan tomar represalias uno contra el otro, y además, que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que conoce del conflicto en incidente, sin que la resolución que se dicte, prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. En caso que se produzca finalización de un contrato de trabajo, sin haber seguido este procedimiento incidental, el juez además de imponer al infractor las sanciones pecuniarias establecidas en el citado artículo 379 ordenará la inmediata reinstalación del trabajador despedido en el plazo de veinticuatro horas.

Ha sido práctica constante que los patronos incumplen las prevenciones decretadas por el Juez de Trabajo, y obvian el referido procedimiento incidental, previo a finalizar una relación laboral, cuando ésta se produce durante la



sustanciación de un conflicto colectivo, esto ocasiona que el trabajador se vea en la necesidad de plantear la denuncia de reinstalación a su puesto de trabajo, lo cual como indiqué anteriormente trae consecuencias negativas para ambas partes, ya que el patrono se ve perjudicado en su patrimonio por las sanciones pecuniarias derivadas de su incumplimiento, y el trabajador se ve envuelto en un proceso que en muchas ocasiones resulta lento y engorroso.

Debe tenerse en cuenta además que cuando se ha planteado el conflicto colectivo y se encuentran vigentes las prevenciones decretadas por el juez, el patrono no es el único obligado a solicitar autorización judicial para terminar un contrato laboral, puesto que dicha obligación también recae en el trabajador que presta sus servicios en la iniciativa privada, debido a que el alcance que conllevan las prevenciones decretadas por el juez los afecta también, ya que si quiere renunciar a su empleo, o bien finalizar su relación laboral por despido indirecto; por encontrarse emplazada la empresa para la cual labora, el patrono previo a aceptar la renuncia o el trabajador darse por despedido indirectamente, está en la obligación de solicitar que el juez que conoce del conflicto autorice la finalización del contrato laboral.

Este procedimiento no es necesario para los servidores públicos, pues el Artículo 4 inciso C) tercer párrafo de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de los Trabajadores del Estado, indica que los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley puedan corresponderles. Pero para los demás casos el Estado está en la obligación de contar con la autorización judicial para finalizar determinado contrato de trabajo.



4.6. Propuesta de trámite de la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo:

4.6.1. Aspectos generales:

Resulta innegable que la vía incidental que establece el referido Artículo 380 del Código de Trabajo para solicitar la autorización de terminación de contratos de trabajo, resulta poco eficaz, pues además de incrementar la carga de trabajo en los tribunales del ramo laboral, y hacer incurrir a las partes intervinientes en gastos económicos y de tiempo, no es efectiva, dado que sí la resolución que se dictará no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, es innecesario que su trámite se haga en la vía incidental, puesto que desde su interposición el juez de trabajo puede advertir si el motivo de querer finalizar la relación laboral es producto de una represalia que tenga relación o se derive del planteamiento del conflicto colectivo.

Por supuesto que en caso que el juez que conoce del conflicto declare con lugar la solicitud de terminación de contrato de trabajo, el derecho de defensa de la parte afectada por la resolución, está garantizado con el planteamiento del recurso de apelación regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, pues ante la Sala respectiva tendrá la oportunidad de aportar los medios de prueba que estime pertinentes que induzcan al tribunal de alzada a revocar la resolución que considera contraria a la ley. Además, si a juicio del afectado la violación a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes garantizan, persiste puede acudir ante la Corte Suprema de Justicia a promover el proceso constitucional de amparo, cuyos fines, a tenor de lo que establece el Artículo 265 Constitucional son el de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. De manera pues que existen suficientes medios de defensa regulados tanto en la Constitución Política de la República de



Guatemala como en el Código de Trabajo que brindan a las partes la tutela judicial efectiva en resguardo de sus derechos.

4.6.2. Propuesta de trámite ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social:

Considero que el trámite de la autorización de terminación de contratos de trabajo se debe equipar al establecido para los casos de reinstalación, es decir que el juez dicte la resolución respectiva dentro del plazo de veinticuatro horas ya que ésta no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, y no en trámite incidental como actualmente se encuentra regulado. Para que esto sea posible se hace necesario que el Congreso de la República reforme el Artículo 380 del Código de Trabajo en la parte final del párrafo primero, en lo que se refiere al trámite del mencionado incidente.

4.6.3. Propuesta de trámite ante la Sala de Trabajo y Previsión Social:

Considero que para garantizar el derecho de defensa de las partes la resolución que se dicte ya sea concediendo o denegando la autorización de terminación de contrato de trabajo debe subir obligatoriamente a la Sala jurisdiccional sea en consulta o bien por el recurso de apelación que haga valer la parte afectada.

En el primero de los casos, -por consulta-, propongo como trámite el siguiente: Recibidos los autos en la Sala respectiva, deberá dictar la resolución dentro de un plazo que no exceda de tres días sin audiencia a las partes, en la que examine el auto emitido por el juez, y analizar si éste se encuentra acorde a derecho y a los principios que inspiran el derecho de trabajo e inclusive antes de



resolver puede dictar auto para mejor fallar, en ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 357 del Código de Trabajo.

En este caso también se hace necesario que el Congreso de la República reforme el Artículo 380 del Código de Trabajo en la parte final de párrafo primero, donde se regula el trámite del referido incidente, adicionando además el procedimiento antes descrito.

Para el segundo de los casos, es decir, por recurso de apelación interpuesto por alguna de las partes, el trámite sería el que establece el Artículo 368 del Código de Trabajo que manda a que recibidos los autos la Sala concederá audiencia a la parte recurrente por el plazo de cuarenta y ocho horas, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido ese término señala día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes y dictará la resolución final cinco días después de verificada la misma.

En ambos casos contra la resolución que emita la Sala únicamente proceden los recursos de aclaración y de ampliación, tal como lo establece el Artículo 365 del Código de Trabajo, los que se tramitan de conformidad con lo que regula el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil.





CONCLUSIONES

1. El Derecho Colectivo del Trabajo, norma la formación y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales, las cuales persiguen corregir la desigualdad económica que impide al trabajador contratar en un plano de igualdad con su empleador, buscando con ello el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la justicia y la paz social dentro de la empresa.
2. Una de las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo es el Sindicato, el cual es la asociación de trabajadores o de patronos constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses.
3. La característica principal del Pacto Colectivo de Trabajo es la de ser esencialmente normativo porque reglamenta las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás materias relativas a éste, tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o futuros.
4. El Conflicto Colectivo de Trabajo, es la controversia de naturaleza económica sobre la creación, modificación, suspensión y extinción de las condiciones generales de trabajo que surgen del incumplimiento al Contrato Colectivo de Trabajo o al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre las partes, en que se hace necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para resolver las controversias sometidas a su conocimiento.
5. Las prevenciones decretadas por el juez que conoce del Conflicto Colectivo de Trabajo tienen por objeto limitar el derecho de las partes a poner término a los contratos de trabajo sea por renuncia o por despido, lo cual es posible únicamente a través del planteamiento del incidente de autorización de



terminación de contrato de trabajo, convirtiéndose el tribunal en contralor de la garantía de coercibilidad de los efectos materiales del emplazamiento.

6. La principal consecuencia derivada del incumplimiento a las prevenciones decretadas dentro de un conflicto colectivo es que sí se finaliza el contrato de trabajo sin la correspondiente autorización judicial, el trabajador tiene derecho a ser reinstalado en su mismo puesto de trabajo con las mismas o mejores condiciones de las que gozaba antes del despido, y a que se le cancelen los salarios dejados de percibir desde su despido hasta su efectiva reinstalación.



RECOMENDACIONES

1. El Derecho Colectivo del Trabajo es una rama muy importante dentro del Derecho del Trabajo, por lo tanto se hace necesario que la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala fomente más su estudio a través de foros, seminarios y exposiciones, para que tanto estudiantes, abogados litigantes, operadores de justicia y público en general adquieran o bien amplíen sus conocimientos en cuanto al mismo.
2. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 379 del Código de Trabajo, a efecto de que se establezcan sanciones más drásticas para el patrono que incumpla con solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo cuando se encuentre planteado un conflicto colectivo de carácter económico social; y que los tribunales de justicia velen para que sus resoluciones sean cumplidas, proporcionando asistencia al trabajador para la ejecución de la mismas.
3. La vía incidental establecida en el Artículo 380 del Código de Trabajo para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo, en la práctica resulta poco eficaz e innecesaria, ya que la resolución que se dicta no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido; en tal virtud recomiendo que el Congreso de la República de Guatemala reforme el referido Artículo 380 en la parte final del párrafo primero, a efecto de que se equipare su trámite al de la reinstalación, es decir, que la resolución se emita en el plazo de veinticuatro horas, y que ésta suba obligatoriamente a la Sala jurisdiccional sea en consulta o por apelación interpuesta por alguna de las partes.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 1t.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALCALÁ ZAMORA y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina; Ed. Heliasta, 1976.
- ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Trillas, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. 2t, 2vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Gráfico, 1971.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Ed. Heliasta, 1997.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráfica P&L, (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1969.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Manual de derecho procesal colectivo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2004.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo, **Derecho del trabajo**. Colombia: Ed. Heliasta, 1992.
- KROTOSCHIN, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1968.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tesis de grado. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fenix. 1979.



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

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1976

SCHWANK DURAN, John. **La reinstalación obligatoria como garantía al derecho del trabajo.** Guatemala: Tesis, USAC., 1963.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 35-96, 1996.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 48-99, 1999.