

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, likely a saint or historical figure, holding a book. Above the shield is a crown and a cross. The shield is flanked by two lions. The entire emblem is surrounded by a circular border containing Latin text: "LETTERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMATELSIS INTER".

**INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN
POR CUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL
PATRONO NO HACE EFECTIVA LA MISMA**

NERY ROBERTO SALGUERO PORTILLO

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS
DE REINSTALACION POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS
COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO
NO HACE EFECTIVA LA MISMA**

TESIS

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

NERY ROBERTO SALGUERO PORTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2011

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. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría

VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Galvez

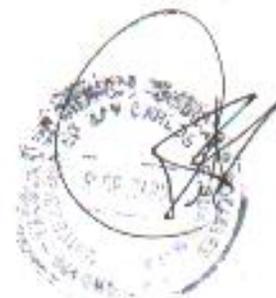
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público).

LIC. EDWIN ANTONIO ORTIZ AMBROCIO

Calle Transito Rojas 0-14 Zona 1 Jalapa

Tel. 79223456



Guatemala 27 de Septiembre de 2010

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutin

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado:

En atención a la providencia de fecha veintiséis de mayo del año dos mil diez en la cual se hace constar mi nombramiento acerca de la asesoría del trabajo de tesis del Bachiller Nery Roberto Salguero Portillo, quien se identifica con carné 199219014, quien elaboró bajo mi dirección la investigación titulada "INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HACE EFECTIVA LA MISMA", de lo anterior emito la siguiente disposición:



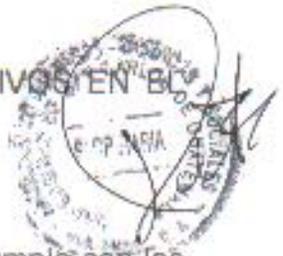
En corolario al sometimiento de mi evaluación y por las razones consideradas el comprometido trabajo de tesis desde el desarrollo y el análisis de las distintas etapas en materia laboral hasta las consecuentes conclusiones, son apremios precisos para **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, aprobándolo en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor; cumplió con el contenido científico y técnico indispensable de conformidad con la normativa, las técnicas y metodologías de investigación, son congruentes a la realidad de la problemática estudiada, la redacción, las conclusiones y recomendaciones están estructuradas conforme a lo establecido con los parámetros analizados en el presente problema, la bibliografía utilizada además fue la apropiada. Construyendo la misma al análisis científico de la ineficacia jurídica que se produce, lo cual amerita continuar con el trámite hasta tenerlo para ser cuestionado en el examen publico de graduación y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Y de acuerdo a lo estipulado en el dictamen de nombramiento de asesor, en donde se me faculta para realizar modificaciones al presente trabajo de tesis y en el título del mismo hago la siguiente:

El título original dice: **INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HAGA EFECTIVA LA MISMA.**

Por tanto, el mismo se modifica para que quede de forma definitiva así:
INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE

REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HACE EFECTIVA LA MISMA.



Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación cumple con los requisitos necesarios contemplados en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Agradeciendo su atención, atentamente,

Lic. Edwin Antonio Ortiz Ambrocio

Edwin Antonio Ortiz Ambrocio
ABOGADO Y NOTARIO

Abogado y Notario

Colegiado No. 7,099.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12

UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, quince de octubre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO HAROLDO RAMÍREZ VÁSQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NERY ROBERTO SALGUERO PORTILLO, Intitulado: "INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HAGA EFECTIVA LA MISMA".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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 TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.

LIC. OTTO HAROLDO RAMIREZ VÁSQUEZ

2ª Calle 6-65 Zona 1 JALAPA

Tels. 51057113

52065398



Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado:

En atención a la providencia de fecha quince de octubre de dos mil diez, por medio de la cual se me nombra como Revisor de Tesis, del estudiante **NERY ROBERTO SALGUERO PORTILLO**, intitulado **"INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HACE EFECTIVA LA MISMA"**.

Quiero informarle que al estudiante en mención, se le brindó el apoyo y la orientación necesaria en cuanto a la elaboración del presente trabajo de tesis; puesto que se hace necesario darle al trabajador un respaldo jurídico concreto y efectivo en cuanto a la restitución de sus derechos.

Además de recordarle al patrono que debe acatar una orden judicial ya que de negarse a la misma incurre en un delito sancionado penalmente, puesto que si dentro de su

institución tiene un organigrama laboral y funcional, entonces debe ser el mismo; garante de esos derechos inherentes que tiene el trabajador con el respaldo de nuestro ordenamiento jurídico.



Entonces, el contenido de éste trabajo de tesis; se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como la redacción, conclusiones, recomendaciones, anexos y bibliografía utilizadas, son congruentes con el tema desarrollado para ésta investigación y es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, resulta procedente entregar el presente **DICTAMEN**, favorable aprobando el presente trabajo de tesis Revisado.

Respetuosamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read 'Otto Haroldo Ramirez Vasquez'.

OTTO HAROLDO RAMIREZ VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Otto Haroldo Ramirez Vásquez

Abogado y Notario

Colegiado 6225



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NERY ROBERTO SALGUERO PORTILLO, Titulado INEFICACIA DE LAS RESOLUCIONES DE LAS DENUNCIAS DE REINSTALACIÓN, POR INCUMPLIMIENTO DE PACTOS COLECTIVOS EN EL SENTIDO DE QUE EL PATRONO NO HACE EFECTIVA LA MISMA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh.



DEDICATORIA

- A DIOS: Toda luz y poder único digno de expresársele agradecimiento por ser creador de vidas, sabiduría y justicia.
- A MIS PADRES: Abraham Salguero Rosales y Florinda Portillo, por su humildad y paciencia al brindarme sabios consejos.
- A MIS HERMANOS: Luis, Isela, Lilian, Juvencio y Gilda, como un ejemplo de esfuerzo, superación y humildad.
- A MI GRAN AMIGO: Ingeniero agrónomo David Orlando Ávila Vásquez, como un hermano más y agradecimiento por su apoyo moral.
- A LOS PROFESIONALES: Licenciados Edwin Antonio Ortiz Ambrocio y Otto Haroldo Ramírez Vásquez, por su apoyo profesional en un proceso de enseñanza / aprendizaje muy significativo.
- A UN AMIGO EN ESPECIAL: Licenciado Noé Arturo Cardona Arbizú, por la sinceridad de su amistad.
- A: Centro Universitario de Sur-Oriente de Jalapa, por brindarme la oportunidad de superación.
- A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme lograr la adquisición de esenciales conocimientos en la meta de superación.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Conceptos preliminares.....	1
1.1. Derecho laboral.....	1
1.2. La relación de trabajo en el derecho laboral.....	2
1.3. Marco legal sobre el derecho del trabajo.....	3
1.4. Marco doctrinal sobre la estabilidad laboral	5
1.5. Los principios del derecho de trabajo sustantivo o material, en el proyecto del código de trabajo.....	5
1.6. Los principios de justicia social en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	6
1.7. Ubicación de los principios procesales del trabajo.....	7
1.8. Derecho individual de trabajo.....	8
1.9. Derecho colectivo de trabajo.....	9
CAPÍTULO II	
2. Sujetos de la relación laboral.....	15
2.1. Patrono.....	15
2.2. Trabajador.....	15
2.3. Obligaciones.....	19
2.4. Terminación de las relaciones de trabajo.....	20

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Conflictos y soluciones entre los sujetos de la relación laboral.....	25
3.1. Conflictos	25
3.2. Conflictos colectivos de trabajo.....	25
3.3. Objeto y evolución de los conflictos de trabajo.....	26
3.4. Naturaleza jurídica	28
3.5. Sistema de solución de los conflictos de trabajo.....	29
3.6. Negociación directa.....	32
3.7. Conciliación y mediación.....	33
3.8. Partes de la conciliación.....	35
3.9. La mediación.....	35
3.10. Arbitraje.....	36

CAPÍTULO IV

4. Negociación entre los sujetos de la relación laboral para establecer condiciones.....	37
4.1. Negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo....	37
4.2. Sindicalismo.....	38
4.3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	40
4.4. Corporación municipal.....	41
4.5. Organización administrativa de trabajo.....	47

CAPÍTULO V

	Pág.
5. Proceso de reinstalación.....	53
5.1. Despido injustificado	53
5.2. Ejemplo que contiene la denuncia de despido injustificado.....	53
5.3. Ejemplo de certificación del acta en donde se establece el despido	57
5.4. La Demanda.....	59
5.5 Procedimiento incidental.....	63
5.6 Ejemplo de la resolución emanada del juzgado respectivo, ordenando la reinstalación.....	65
5.7 Ejemplo de la certificación del acta de reinstalación y nuevamente despido del trabajador.....	68
5.8 Ejemplo del memorial que contiene la petición de reinstalación nuevamente.....	71
5.9 Inseguridad jurídica en Guatemala	74
5.10 Ineficacia.....	76
5.11 Ineficacia jurídica.....	76
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXOS.....	85
ANEXO A	87
ANEXO B	93
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la actividad laboral dentro de las instituciones municipales, se desarrolla en términos limitados; dado de acuerdo a algún compromiso político adquirido por el jefe edil durante su campaña política. Pero al finalizar éste su período administrativo, el empleado queda a expensas de las disposiciones del nuevo jefe edilicio y, peor aún, si éste no fue impulsado por el partido político afín al mismo.

Entonces, se produce un despido que afecta directamente al empleado y tiene lugar el fenómeno común, que la prestación de servicios sucede en corto tiempo; es decir, lo que la ley estipula en período de tal a cual fecha, produciéndose la inestabilidad laboral, que directamente viola los derechos inherentes del trabajador. Años recientes, basándose en la ley, los empleados municipales decidieron organizarse para defender sus derechos y fueron creados los sindicatos municipales, dentro del organigrama laboral de esas entidades, para realizar un trabajo equitativo e indiscriminatorio y debidamente remunerado.

La hipótesis formulada fue: Cuando surjan situaciones de despido se observe las condiciones en que el empleado se encuentre dentro de la institución y que esté pactado en algunas condiciones laborales y se garantice su estabilidad laboral así como el pago de prestaciones, caso contrario se certifique lo conducente por el delito de desobediencia.

Cuando surge un conflicto laboral entre empleado e institución, es necesario que la corporación municipal y el sindicato se preocupen por dialogar y llegar a algún acuerdo respecto a la situación del empleado en cuanto a su conflicto.

Los objetivos de este trabajo fueron planteados, de tal forma que la parte patronal respete los derechos del trabajador, ya que si existiera el despido injustificado, éste debe reinstalarlo y cancelarle todas sus prestaciones; pues es obligación patronal interpretar toda esa relación en el sentido más favorable para el trabajador.

Este estudio se estructura de la siguiente forma: consta de cinco capítulos y en el primero se desarrollan con las definiciones de derecho laboral, sindicato, pacto colectivo de condiciones de trabajo, resolución de carácter judicial, denuncia judicial, reinstalación de carácter jurídico laboral, sustentadas legal y doctrinariamente. El segundo contiene conceptos de patrono, trabajador, clases de contratos, obligaciones y relaciones de trabajo. El tercero detalla conflictos y sus clases. El cuarto capítulo establece la negociación, pactos colectivos, instituciones como la municipalidad, Inspección de Trabajo, Ministerio del ramo; quienes participan en el momento de existir un conflicto. El quinto plasma los conceptos de reinstalación, la demanda y ejemplos de memoriales utilizados en el proceso de denuncia que trata el título del presente trabajo.

Los métodos de investigación utilizados, son: analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico. La técnica de investigación utilizada concreta y necesariamente fue documental; con el apoyo fundamental de opiniones de abogados litigantes, dirigentes sindicales, trabajadores en conflicto y lógicamente jueces del ramo laboral, para establecer el origen y la solución del conflicto.

La tesis, plantea la necesidad de la solución de conflictos laborales y que al trabajador debe concedérsele un derecho preferente como lo establece el Decreto 1441, Código de Trabajo por su dignificación y la de su familia y que en caso contrario certificar lo conducente al Ministerio Público y que éste proceda conforme a la ley.

CAPÍTULO I

1. Conceptos preliminares

1.1. Derecho laboral

“Es el conjunto de normas y leyes, destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. Además tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹

El licenciado Santiago López Aguilar, en su libro Introducción al estudio del derecho I, al referirse al Derecho del Trabajo nos dice que “El derecho del trabajo, es el que junto al Derecho Agrario ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante.

Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de medianizar la lucha de los trabajadores.

De lo cual podemos decir que “el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patronos y autoridades, observando estrictamente

¹ Cabanellas Guillermo, **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576

las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tiene como finalidad la justicia social.²”

1.2. La relación de trabajo en el derecho laboral

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona (física o moral), mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo, es el acto material o intelectual por virtud del cual una persona se subordina a otra persona física o moral, entendiéndose por subordinación el poder de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia del trabajador para conseguir los fines de la empresa o del patrón.

Sin embargo la subordinación no debe mal entenderse, como un acto de sumisión incondicional; necesariamente implica del trabajador, la Voluntad de obediencia en la realización de su trabajo, para contribuir al logro de los objetivos de la empresa y del patrón, el respeto a la dignidad del trabajador sin distinción de su credo religioso, raza, sexo, o ideología política, pues el desarrollo y éxito de la empresa se encuentra ligado al trabajo productivo, innovador y crítico que realizan los trabajadores.

La relación de trabajo, nace desde el momento en que el trabajador se subordina al patrón sin necesidad de existir formalismo o solemnidad; es decir, sin la necesidad de existencia de un contrato de trabajo ya que en el caso del trabajador, para que se entienda que inicia la relación de trabajo, debe haber subordinación al patrón y esto implica un acto de voluntad del trabajador, a diferencia del patrón; que puede expresar su voluntad expresa o tácitamente, o bien dejar de expresar su voluntad pero resultar beneficiado del trabajo ejecutado.

² López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho I**, Pág. 169

La relación de trabajo y el contrato formalmente celebrado, producen los mismos efectos; es decir, a través de estos el trabajador se vuelve sujeto del derecho laboral y por lo tanto susceptible de disfrutar los derechos, prerrogativas y prestaciones que la ley laboral establece en su favor.

El derecho laboral, posee al principio; como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica par los sujetos inmersos. Se trata de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas del trabajo, marcadamente adherentes a la realidad; de lo que resulta también, un especial dinamismo.

El derecho de trabajo, se encuentra intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política.

Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones Jurídicas y se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos.

El resultado de esa intervención, es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo, la heteroregulación que provoca la rigidez de la legislación.

1.3. Marco legal sobre el derecho del trabajo

La Constitución Política de la República establece en su Artículo 101 que, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Este artículo tiene inmerso de forma interpretativa el principio de estabilidad laboral.

Además, el Artículo 106 de éste Supremo Cuerpo legal; establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales para el mismo trabajador, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin, el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

También establece que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen; renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, aludiendo al principio de estabilidad Laboral.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; que es una ley específica del ramo laboral e incorporado al derecho positivo de nuestra nación junto a los convenios internacionales de trabajo que ha aceptado Guatemala, en donde se establece muy especialmente dentro de sus considerandos, aquellos principios que nacen de una característica Ideológica, que inspiren a la legislación laboral como; de garantías mínimas, de titularidad, de Imperatividad, de objetividad, de la dignificación, de conciliación y de justicia social y que debe entenderse como un trato preferente hacia el trabajador, por todos los derechos a que se hace acreedor al prestar sus

servicios y realmente se hace justo hacer valer el principio de estabilidad establecido en la Constitución Política de la República en sus Artículos 101 y 102.

1.4. Marco doctrinal sobre la estabilidad laboral

El licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su libro *Derecho del trabajo I*, indica que “la estabilidad como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente está dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo. La estabilidad en el trabajo, es la Seguridad que tiene el trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral.³”

El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es decir; continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que va a presentarse.

1.5. Los principios del derecho de trabajo sustantivo o material, en el proyecto del código de trabajo

La técnica legislativa sostiene que en un código no se debe incluir aspectos doctrinarios, como son los principios que lo inspiran; sin embargo el licenciado Mario López Larrave era de una opinión que atendiendo a que los trabajadores no tienen la oportunidad de estudiar los textos de derecho laboral que tratan de los principios que lo fundamentan, era necesario que en el contenido del Código de Trabajo ya fuera sustantivo o procesal, se incluyeran los principios que lo sustentan, pues para el trabajador es obligado conocer la legislación que regula su relación con el empleador y con la asociación profesional a la que pertenece.

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 89

1.6. Los principios de justicia social en la Constitución Política de la República de Guatemala

Por su parte los legisladores de ésta y vigente en nuestro país a partir del 14 de enero de 1986 en la sección octava TRABAJO y con la denominación de PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL, se enumera así:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia, una existencia digna.
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal
- f) Inembargabilidad de Salario en los casos determinados por la ley
- g) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- h) Fijación de las jornadas de trabajo.
- i) Derecho a descanso semanal remunerado
- j) Derecho del trabajador de gozar de vacaciones anuales pagadas.
- k) Obligación del empleador a pagar aguinaldo.
- l) Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad.
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos
- o) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador

- p) Obligación del empleador a otorgar una prestación post mortem
- q) Derecho de sindicalización y de huelga.
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.
- s) Tutelaridad de las leyes de trabajo.

1.7. Ubicación de los principios procesales del trabajo

Habiendo aceptado un concepto propio de los principios propios del Derecho Procesal del Trabajo, habiendo puesto de relieve su importancia y habiendo dado ciertos criterios para su determinación todavía queda el problema difícil de resolver, su ubicación.

La regla generalizada es que los Códigos y leyes procesales de trabajo no contemplan expresamente los principios que los informan.

En la mayor parte de países latinoamericanos, solo algunos pocos principios se encuentran contemplados en forma expresa y no con el enunciado de principios, encontrándose el resto de ellos más bien en forma implícita en la regulación de las instituciones, actos y procedimientos laborales.

Algunas veces, estos principios; ni siquiera figuran en las normas procesales de trabajo sino en otras leyes.

¿Pero será ésta la posición más correcta, o por el contrario siguiendo las directrices del proyecto de Código de Procedimiento Civil del recordado maestro Uruguayo Eduardo J.

Couture, Será preferible dedicar en primer capítulo de la ley procesal del Trabajo a los principios generales? Y para el caso que se elija la Segunda alternativa, ¿Deberá hacerse una regulación taxativa de todos los principios formativos o bien bastará con enunciar los principios generales más importantes?.

Es pertinente dejar constancia que en el Proyecto del Código de Trabajo Procesal, que se elaboró por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 1981, se contempla un título preliminar en donde se enumera los principios que informa dicha rama; señalando a los siguientes.

- a) Impulso de Oficio
- b) Celeridad
- c) Concentración
- d) Sencillez
- e) Probidad
- f) Oralidad
- g) Adquisición procesal
- h) Inmediación
- i) Integración

1.8. Derecho individual de trabajo

Como se ha visto, la legislación del trabajo se originó; con la sanción de un conjunto de normas diferentes a las del derecho común, cuya finalidad fue la protección del trabajador mediante la determinación de límites y condiciones en que es permitido el trabajo subordinado.

Esa legislación, que ha llegado a tener una extensión insospechada y no agotada; otorga el trabajador beneficios que no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo, como son los que se refieren a las condiciones de higiene y salubridad de los lugares de trabajo, descanso, jornada y también a la seguridad material, esto es Salario suficiente, garantías para su recepción, indemnizaciones por la ruptura arbitraria del contrato, etc.

Esa legislación, cuyo centro es el trabajador individual y que regula en síntesis, el contrato de trabajo; tiene como fundamento inmediato a cada trabajador e integra lo que se ha llamado el Derecho Individual de Trabajo, derecho que expone DE LA CUEVA, “es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la Vida, la Salud y un nivel decoroso de vida. ⁴”

1.9. Derecho colectivo del trabajo.

Se ha expuesto, que el trabajador tuvo necesidad de agruparse; para que, de esa manera compensar la inferioridad en que; aislado se encontraba frente al empleador e incluso ante la legislación existente.

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo, Tomo I.** Pág. 187.

Así se formaron coaliciones, asociaciones o sindicatos; que persiguieron la defensa de los intereses profesionales, de grupo. Entonces el trabajador se ha visto obligado a actuar en forma colectiva, obrar conjuntamente en el actual sistema de producción, es una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del obrero doméstico de antaño; en un complejo fenómeno de convivencia profesional y de la necesidad de las organizaciones de trabajadores, de utilizar el poder gremial para conseguir una justa regulación de las condiciones de trabajo.

Por esos medios, los trabajadores lograron; la mayoría de veces recurriendo a medidas de fuerza y en una minoría de casos utilizando medidas pacíficas, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación.

También directamente o con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o un grupo de empleadores; poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos referentes a las condiciones de trabajo. Surge pues, de lo dicho; que el derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo por que también comprende la regulación de las organizaciones de trabajadores o empleadores que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos; sean internos o externos, la forma de solución e incluso la intervención que cabe al Estado en ellos.

Así se forma una rama del derecho del trabajo denominada **derecho colectivo o del trabajo**, que contempla las relaciones colectivas; es decir, que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera el interés colectivo.

Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien, apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación y es invisible en el sentido de que viene satisfecho, no; ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino para un único bien apto para satisfacer la necesidad de la comunidad.

La base del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de las asociaciones profesionales, sin embargo; aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo, se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y; por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo.

Las asociaciones profesionales persiguen, corregir la inferioridad económica; que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador y, a ese objeto se vale de dos instrumentos; **el contrato colectivo de trabajo**, que es un instrumento de Composición pacífica del conflicto de intereses colectivos y; **huelga**, instrumento o medio de lucha al que se contrapone el cierre o paro patronal. Son pues, instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las coaliciones y las asociaciones profesionales, base de ese derecho, los convenios colectivos, los conflictos colectivos y los medios de solución de los conflictos colectivos.

Se estima que la denominación **derecho colectivo del trabajo** es adecuada porque responde a la naturaleza de los sujetos, contenido, los conflictos y la finalidad de ese derecho.

a) Definiciones

Para el profesor Mario De la Cueva, en su libro *Derecho mexicano del trabajo*, el **derecho colectivo del trabajo**, es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal; para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea; para conseguir un principio de Justicia Social y lo define exponiendo que; son principios, normas e instituciones que reglamentan 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.

El licenciado Mario López Larrave, en su doctrina intrafacultativa expuso que; el Derecho Colectivo de 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 de la contraposición de intereses de las categorías”.

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández en su libro *Derecho colectivo del trabajo* estima que el derecho colectivo del trabajo; es 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.

b) Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo, es un derecho frente al **empresario** y frente al **Estado** y en consecuencia es un **derecho público**.

- a) Es un derecho frente al empresario porque el derecho colectivo del trabajo, es un derecho de una clase social frente a otra.
- b) Es un derecho frente al estado y esto porque la propia legislación limita la intervención del estado en cuanto a las actividades que realizan las asociaciones profesionales.

c) Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Comprende las siguientes:

- a) **Libertad de coalición:** Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes.
- b) **La asociación profesional:** Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos en defensa de sus intereses comunes.
- c) **El contrato colectivo de trabajo:** Figura jurídica de naturaleza y caracteres especiales, según nuestra legislación.

- d) **El pacto colectivo de condiciones de trabajo:** Que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

- e) **Los conflictos colectivos de trabajo:** Regula los sistemas y procedimientos que se puede seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo.

- f) **El reglamento interior de trabajo:** Institución que regula como debe desarrollarse el trabajo en la empresa.

- g) **La previsión social:** Es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales

CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral

2.1. Patrono

Es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, de acuerdo a lo que establece el Decreto 1441 Código del Trabajo, Artículo 2.

El licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su libro Derecho del Trabajo I, establece que el termino patrono proviene del término patrón, que ha sido definido como el que tiene cargo de mando, ya sea en una embarcación, el dueño de algún establecimiento en el ramo de comercio o aquel que ejerce una función principal.

2.2. Trabajador

Es toda persona individual que presta a un patrono, sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros; en virtud de un contrato o relación de trabajo, de acuerdo con lo que establece el Decreto 1441, Código de Trabajo, Artículo 3.

El licenciado Rolando Echeverría Morataya, en su libro derecho del trabajo I, establece que “trabajador es el que trabaja; de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio,

pero para efectos del derecho de trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide al régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes también llamados subordinados y para el derecho individual del trabajo, solamente interesa el concepto que define el Artículo 3 del Decreto 1441 Código de Trabajo⁵

a) Contrato de trabajo

Se trata de una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra. La tardanza en la consideración del contrato del trabajo no es cosa antojadiza, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, esta figura presenta dificultades para su clasificación y con base en los conceptos de lógica formal, y muy enraizada en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente. Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse a los contratos tradicionales (civiles y mercantiles) que tienen ya establecida su clasificación, porque en la mayoría de veces se cae en comparaciones absurdas y negativas. Para salvaguardar la dignidad humana, algunos autores han comparado el contrato de trabajo con un contrato de sociedad, en el cual el patrono obtiene una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación, la remuneración.

El contrato de trabajo nace de forma espontanea, por la libre participación de las partes ya que en ambas participan a nivel de particulares, lo cual conduce a pensar que se trata de una relación de derechos privados, lo cual no es así; por cuanto que en el

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 63

momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica, lo cual orienta su calificación a institución de derecho público.

b) Contrato individual de trabajo

En la forma de definir el contrato individual de trabajo, existe diversidad de criterios y dentro de algunos tratadistas como Guillermo Cabanellas en su diccionario de Derecho Usual, lo considera como un contrato, por el cual una persona, empleado, obrero, domestico, etc, se compromete a trabajar para otra durante tiempo determinado o lo que es más común; sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea, por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

Los elementos esenciales del contrato individual del trabajo son: la subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y la profesionalidad.

La subordinación, que es el acto en que una persona se subordina a otra; para prestarle un servicio laboral personalmente o a su empresa, con el objeto de obtener una remuneración.

La ausencia de riesgo que consiste, en que el subordinado laborará bajo una protección física adecuada; brindada específicamente por el patrono.

La estabilidad, es el beneficio del que debe gozar el trabajador bajo la tutela de la ley laboral del país.

La profesionalidad en la relación del trabajo, se debe a que; lo suscrito en un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional.

c) Efectos del contrato

Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón del ser de la institución, lo cual obviamente sucede con el contrato individual de trabajo, que en este caso no solo le hacen distinto de otras figuras contractuales sino que le permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo.

Los efectos del contrato individual de trabajo, cobran vida desde inicio de la relación de trabajo, aun cuando no exista documento que establezca las condiciones de prestación de servicios o ejecución de obra.

2.3. Obligaciones

Consiste en el compromiso que ambas partes suscriben al iniciar una relación laboral, por lo tanto las obligaciones de ambos son las siguientes:

a) Obligaciones de los trabajadores

El Decreto 1441 del Código de Trabajo establece, entre otros:

- I. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

- II. Ejecutar el trabajo con la eficacia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

- III. Observar buenas costumbres durante el trabajo

b) Obligaciones del patrono

Están contenidas específicamente en el Decreto 1441 Código de Trabajo y entre algunas están:

- I. Informe obligatorio, de carácter administrativo sobre datos básicos, hacia el ministerio de trabajo y previsión social, dentro del plazo legal estipulado, sobre egreso, datos personales de cada trabajador y otros.
- II. Observar que se le guarde consideración a cada trabajador como abstenerse de maltratos de trabajo y obra.
- IV. conceder licencias con goce de sueldo en casos específicos y considerados en la ley, etc.

2.4. Terminación de las relaciones de trabajo

a) Aspectos generales

La terminación de relación de trabajo, se da cuando se ha roto el vinculo laboral de un trabajador, es decir que se ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador, afectivamente a dejado de presentar servicio cuando por alguna

causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo; este ya no pueda continuar por qué no concurre alguna de las partes.

Con lo afirmado, es importante tener en cuenta que; para que cobre vigencia efectivamente una terminación de relación de trabajo, debe existir una verdadera interrupción de ésta.

En el ámbito laboral, la afectividad del contrato de trabajo está muy ligada a la existencia de la relación de trabajo y a que esa relación subsista, de esa suerte; la terminación del contrato de trabajo se da en el momento en que sucede la disolución de la relación de trabajo, cuya existencia en esencia es lo que da ocasión a derechos laborales.

No obstante, existen casos en que; tanto patronos como trabajadores quedan vinculados por el cumplimiento de algunas prestaciones a que los trabajadores tienen derecho en razón de haber prestado un servicio bajo determinadas condiciones, lo cual no riñe con lo afirmado porque esas obligaciones no son directas con la relación de trabajo, sino producto de que haya existido una relación de trabajo y la misma haya concluido.

b) Formas de terminación de relaciones de trabajo

I. Por voluntad de las partes

Sucede en que ambas partes deciden poner fin a la relación de trabajo, en común acuerdo y pacíficamente, respetando la parte patronal todos los derechos laborales a que se ha hecho acreedor el trabajador.

II. Despido directo:

Se dice que hay un despido directo, cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

Al respecto el Código de Trabajo dispone: “La terminación del contrato del trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efecto desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándolo la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza de derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido...”

De la disposición legal indicada, deviene necesario que se cumplan dos supuestos para afirmar que ha terminado la relación de trabajo y que proceden responsabilidad para las partes, siendo ellos los siguientes:

- a) Que se cumpla con hacer la notificación del despido, sin embargo para enmendar el vacío de la reforma legal; en caso no sea notificada el trabajador puede acudir a la inspección general de trabajo para establecer, por medios vinculantes al órgano fiscalizador; que la decisión de despido ha sido tomada por el patrono.

- b) Que el trabajador cese efectivamente en sus labores.

Existen otras causales de despido en la relación de trabajo, pero en el presente trabajo de tesis se refiere al descrito anteriormente y que el patrono adopta una postura negativa en cuanto a hacer efectivo el pago de prestación de ley a que tiene derecho el trabajador y cumplir con lo pactado en un pacto colectivo de condiciones de trabajo que como establece nuestro marco legal Decreto 1441 tiene carácter de ley profesional y el patrono debe tener consideración que por ello el trabajador tiene el acceso de entablar una demanda en el tribunal laboral respectivo para que todos sus derechos le sean restituidos.

III. Despido indirecto

Se produce éste, cuando la relación laboral existe un supuesto motivo por la parte patronal de prescindir de los servicios del trabajador; entonces se concretiza una causal injusta para despedir de su trabajo al empleado o trabajador. En el medio laboral, es palpable esta práctica que efectúa la parte patronal; la cual realiza de mala fe.

CAPÍTULO III

3. Conflictos y soluciones entre los sujetos de la relación laboral

3.1. Conflictos

La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva del latín **conflictus**, que a su vez tiene su origen en conflegere que implica combatir, luchar, pelear. De ahí que el sustantivo, en torno del cual gira éste título: equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación a todo evento de dudosa salida, de angustioso planteamiento.

3.2. Conflictos colectivos de trabajo

Utilizando el término **conflicto** como sinónimo de combate, en su punto más recio; cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha; de ahí que la adopción del concepto **conflicto** para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

3.3. Objeto y evolución de los conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo, se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en otro a la relación individual o colectiva de trabajo.

Es necesario, para que el conflicto exista, una **causa** y que esta transforme la situación de divergencia en otra de **hecho**; por que la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento. Se precisa que las partes formulen una frente a otra su pretensión respecto a cierto problema determinada solución y, que tal pretensión no sea aceptada por la parte contraria.

En tal generalidad de estas divergencias originarias entre trabajadores y patronos con motivo de la prestación laboral, el objeto consiste en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior. Cuando de tal restablecimiento se trata, los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses a protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales o por la vía judicial.

De la misma manera, la pretensión de una de las partes puede no llegar a plasmarse en un típico conflicto de trabajo; por mantenerse simplemente en estado latente, con todos sus prolegómenos, tanteos y presiones iniciales; sin llegar a consecuencias decisivas. Existe antes de todo conflicto y cuando este se esboza, una oposición de intereses; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo, se necesita que esa posición sea conocida por las partes intervinientes y que una de ellas le formule a la

otra, a modo de reivindicación, un hecho, una acción, una abstención que dé como resultado; la satisfacción de las inquietudes, de las demandas y de lo solicitado por la parte que plantea el conflicto.

Tal existencia por una de las partes del mundo laboral, ha de ir seguida de la negativa o de la otra, pues la aceptación sin más impedirá hablar de conflicto. Ahora bien, luego de esa actitud denegatoria, si se accede ante la insistencia y la presión del grupo que asumió la iniciativa, el conflicto ha existido aunque su duración haya sido corta y el trámite, así como el término se haya producido por una rendición incondicional.

Lo habitual es que, el antagonismo se prolongue, que surjan ofertas de satisfacción parcial y que todo ello requiera a la postre de decisión administrativa, si de meros intereses se trata, o la judicial; si lo invocado es una lesión jurídica.

Al asumir el trabajo, un papel de propulsor de cambios sociales realmente reconocidos, al tomar forma y categoría científicas el materialismo histórico; se generan tales conflictos de trabajo en el enfrentamiento de dos clases, burguesía y proletariado o de dos categorías; capital y trabajo, siendo éstas contiendas; el reflejo de las grandes insatisfacciones colectivas que de conflictos se traducen el huelgas y de huelgas pueden llegar a la rebelión y a revoluciones, hasta lograr un cambio en la estructura de poder y colocarlo al lado de los trabajadores.

3.4. Naturaleza jurídica

Uno de los aspectos más difíciles de toda institución, es determinar su naturaleza jurídica y determinar la de los conflictos de trabajo no es la excepción. La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero además; tienen los conflictos de trabajo características propias que, por si mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales.

a) Definiciones de conflicto de trabajo

Estas abundan en la doctrina y muy poco en las legislaciones y algunas son:

I. Mario De la Cueva, sostiene que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

II. Manuel Alonso García, manifiesta que conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en 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.

Y así sucesivamente, muchos son los autores que emiten su definición, pero; concretamente conflicto de Trabajo es el género, lo que no debe confundirse con que

conflicto colectivo de Trabajo es la especie y una diferenciación muy importante la hace el Dr. Mario de la Cueva se entiende por conflicto Colectivo de Trabajo, la Controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.

Es un ligamen de sujetos supuestos y consecuencia que aparecen enunciados en las normas jurídicas y a virtud de cuya vinculación es posible poner en movimiento el proceso jurídico.

Entonces la naturaleza Jurídica dentro de un conflicto de trabajo, se entiende como el vínculo establecido entre juez, actor y demandado, calificándose como trilateral una relación jurídica establecida por ambos.

Es decir que la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo, van a tener esa dinámica en la que la situación jurídica dependerá de la previsión y actuación de las partes para la solución de los mismos.

3.5. Sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo

Existen muchos autores que proporcionan algunos sistemas de solución, por ejemplo el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández en su libro Derecho Colectivo del Trabajo especifica cinco sistemas de solución, elaborando la siguiente clasificación.

A. Por su extensión:

a) Comunes (es decir aplicables a los conflictos individuales y colectivos), conciliación, mediación, arbitraje e intervención judicial.

b) Propios de los colectivos solamente (Negociación).

B. Por la existencia o no de tercero:

a) Con tercero:

a.1) Espontáneo (Mediación)

a.2) Provocado:

a.2.1) Con libertad para desconocer la obra del tercero.

a.2.2) Con Vinculación de las partes a la decisión del tercero, (arbitraje e intervención judicial).

C. Por el carácter voluntario o coactivo de la regulación:

a) De naturaleza Voluntaria:

Negociación, conciliación, mediación, arbitraje voluntario

b) De naturaleza coactiva:

Arbitraje obligatorio e intervención judicial.

Establece además el Licenciado Chicas Hernández que, según el profesor Manuel Alonso García; señala que como presupuestos necesarios para que entren en juego los sistemas de solución de los conflictos colectivos y que el ordenamiento positivo pueda arbitrar los siguientes.

1. Conflicto colectivo real o aparente, es decir; situación jurídica producida a consecuencia de una relación jurídica de trabajo y planteada entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo, de manera que la solución que se

adopte lleve consigo un ámbito de extensión que impida prefijar a cuantos y a quienes afectará.

A su vez el conflicto colectivo requiere, para que pueda hablarse de tal:

a) La existencia de un interés colectivo, trascendente al puro individual de cada uno de los que en mayor o menor medida pueda verse afectados por la decisión.

b) Una eficacia expansiva, implícita en la cuestión planteada; de modo que si se resuelve, cualquiera que sea la solución adoptada, sus efectos alcancen a personas distintas de las que intervienen como partes del conflicto.

2. Actuación del conflicto, es decir; planteamiento o exteriorización del mismo, de modo que, o bien la intervención de los órganos llamados a dirimirlo y la consiguiente aplicación del sistema surja automáticamente como consecuencia de los propios presupuestos, sobre los que el ordenamiento positivo se articula o bien nazca dicha intervención por virtud de la formalización que las partes del conflicto hagan de éste, ante los órganos competentes.

Ello entraña por su parte:

a) La distribución de competencias o atribuciones entre los distintos órganos, según el sistema arbitrado por el derecho positivo y el ejercicio de las mismas por los órganos a los que se hallen conferidas.

b) La actuación de las partes del conflicto legitimadas para ello, buscando la satisfacción de las pretensiones que el conflicto encierra y.

c) La prosecución y observancia de un procedimiento preestablecido, como garantía para las partes y fijación básica de principios que constituyan la posible seguridad de una decisión justa.

La legislación guatemalteca contempla aquellos determinados por el autor Deveali que son negociación directa, conciliación y mediación, arbitraje voluntario, arbitraje obligatorio e intervención judicial.

Pero de los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, el que se elija depende en gran medida de la estructura política y económica que impere en el Estado.

3.6. Negociación directa

Se le denomina también arreglo directo y es el que tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores. En éste no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional, porque; según el autor Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández los trabajadores en éste tienen representantes y no comité Ad – Hoc y son más bien, delegados.

Entonces, la negociación en la vía directa se clasifica como un procedimiento de autocomposición, por medio del cual; las partes del conflicto colectivo sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos que son satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, se debe tener cuidado en cuanto a la negociación en la vía directa, pues por lo anti técnico de su regulación en el Código de Trabajo puede provocar confusión al tratar de interpretar lo que regula como

arreglo directo y la **vía directa** en la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Pero, en Guatemala y tomando en consideración las normas que regulan la negociación la vía directa, a la definición anterior se le debe agregar que, 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 convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad ipso jure.

3.7. Conciliación

Según el Diccionario de la Real Academia Española CONCILIAR viene del latín *conciliare* y significa “ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia”.

El profesor Manuel Alonso García manifiesta que puede definirse 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 respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) define la **conciliación**, como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en su conflicto a allanar sus diferencias y llevar una transacción amistosa o a una solución de común acuerdo.

La finalidad esencial de la conciliación, implicada en su intrínseco sentido es la de evitar un proceso, es decir la de la eliminar; haciéndola innecesaria, la intervención de los órganos jurisdiccionales, al resolverse la cuestión que integra el contenido de la pretensión por las mismas partes y poner fin al conflicto, evitando su continuación y endurecimiento.

Existe dentro de la conciliación un organismo conciliador quien se limita únicamente a aproximar a las partes, a facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin así a sus diferencias y con ello, el conflicto existente entre las mismas.

Según la O.I.T. el conciliador debe tener las cualidades siguientes:

- I. Independencia e Imparcialidad
- II. Dedicación
- III. Experiencia en Relaciones Humanas
- IV. Trato Cortes, discreto y amistoso, así como facultades de persuasión
- V. Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo y,
- VI. Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información obtenida.

De tal forma que la conciliación es obligatoria, cuando es la ley la que determina los casos en que las partes tiene que someter sus respectivas diferencias a la intervención del órgano conciliador.

3.8. Partes de la conciliación

a) Por la parte empleadora

El empresario o un grupo de empresarios sin personalidad jurídica reconocida, o una asociación profesional de empresarios; si se trata de personas particulares o privadas y el Estado, un Ministerio o una Dirección General si se trata de un Organismo o dependencia del Estado.

b) Por la parte trabajadora

El sindicato o una coalición de trabajadores, los cuales pueden ser fe una empresa privada o un organismo o dependencia pública o estatal.

En cuanto a la conciliación, el Artículo 37 del Código de Trabajo estipula los términos en que patronos y trabajadores deben conciliar y el Artículo 382 establece el plazo para la integración del tribunal de conciliación.

3.9. La mediación

Constituye según Gladys S. Álvarez un procedimiento de resolución de disputas flexibles y no vinculante, en el cual un tercero neutral (el mediador) facilita las negociaciones entre las partes, para ayudarlas a llegar a un acuerdo. Ésta tiene muchas características similares a la conciliación.

El Decreto 1441 Código de Trabajo, establece en su Artículo 374 el arreglo directo entre patronos y trabajadores en cuanto que tratarán de resolver sus diferencias con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores y al momento de constituir un comité ad hoc, sus miembros informarán a la Inspección General de Trabajo mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

3.10. Arbitraje

Es un procedimiento, por el cual se somete una controversia por acuerdo de las partes; a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes.

El Código de Trabajo Decreto 141 establece dos clases que son: Potestativamente y obligatoriamente.

En el arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo Juez de Trabajo y previsión social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo designando también tres delegados por cada parte; con poderes suficientes para representarlos.

En el caso de arbitraje obligatorio el juez convocará a las partes y levantará un acta de lo actuado.

CAPÍTULO IV

4. Negociación entre los sujetos de la relación laboral para establecer condiciones de trabajo

4.1. Negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El presente trabajo de tesis, demuestra la relación laboral de los empleados municipales de los municipios de Jalapa y San Pedro Pinula; con la parte patronal o corporación municipal, pudiéndose observar un desgaste evidente por las muchas demandas en vía laboral que enfrentan en las judicaturas respectivas las comunas indicadas.

Ambas municipalidades han apoyado la formación sindical y, por ende, negociado un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual permite la protección de los derechos del trabajador y realmente es lo que no han consensuado ni concretado estas corporaciones municipales.

Además, se ha observado el crecimiento en la actividad litigiosa de los abogados de esta jurisdicción, para solventar los inconvenientes que se presentan entre empleado municipal cesado injustamente y parte patronal.

Los oficios profesionales del abogado, entre otros, son el medio para promover la restitución de sus derechos al trabajador que ha sufrido un despido injustificado pues el trabajo lo realiza, basándose en lo que estipula el Decreto 1441 Código de Trabajo principalmente en cuanto a los principios laborales plasmados en el mismo, además de lo que establece el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito por ambas partes y es por ello que el trámite agilizado siempre tiene éxito.

4.2. Sindicalismo:

Es el movimiento general de reconstrucción, renovación e intensificación de las formas diversas de la vida colectiva.

Mario de la Cueva, en su libro derecho de trabajo I y connotado profesor de derecho laboral en México expone que el crecimiento y la unión de asociaciones profesionales, produjo en la segunda mitad del siglo XIX el fenómeno que se conoce con el nombre de sindicalismo, es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y el estado. Sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del sindicalismo, por que ha sido el más importante de los portaestandartes del nuevo humanismo jurídico que postulan los hombres que trabajan.

Señala que el sindicalismo necesita tres elementos para el cumplimiento de su finalidad, los cuales son: la unidad de los trabajadores, la elevación de la persona humana representada en el hombre que trabaja y la táctica sindical o sea los diversos procedimientos aconsejados por el sindicalismo para la realización de sus fines; táctica

que es de dos dimensiones principales, de naturaleza puramente sindical la primera y de carácter político la segunda.

De todo lo anterior expuesto, se deducen los elementos siguientes:

a) Se sostiene que el sindicalismo es el movimiento organizado y legalmente reconocido de trabajadores, para diferenciarlo de otro tipo de organizaciones de hecho y con fines diferentes a los perseguidos por la clase trabajadora (sociedades, cooperativas, colegios profesionales, etc.), movimiento que ha permitido instituir su propia teoría y práctica para el logro de sus objetivos.

b) Los trabajadores para obtener sus fines, se asocian en varias categorías que pueden ser en: sindicatos, federales o confederaciones; las que están reconocidas por la legislación laboral y convenios internacionales.

c) La teoría que sustentan las organizaciones sindicales, se realizan a través de varios medios como son: la acción sindical o actividades del sindicato, que comprende la negociación colectiva, la participación en organismos estatales, la creación y administración de instituciones o establecimientos sociales, culturales deportivas, etc.; las tácticas y estrategias que programan y utilizan para el cumplimiento de sus fines, como trabajo a desgano, huelga, manifestaciones, publicaciones, etc. Y los procedimientos que deben seguir para cumplir con sus fines, como agotar la negociación en la Vía Directa, la conciliación o arbitraje y la huelga.

d) Entre los fines inmediatos que las asociaciones profesionales deben cumplir, se encuentran; defender individual o colectivamente a sus miembros, en los diferentes conflictos que se presenten; fomentar la unidad y solidaridad entre sus miembros, la capacitación y recreación de sus afiliados, la modificación y superación de las condiciones de trabajo, etc. Y el fin mediato, que algunos autores señalan que es político; el pretender participar en el poder público y transformar la sociedad y el estado, con el objeto de establecer un nuevo orden económico – social.

4.3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Es el que se celebra entre uno y varios sindicatos de trabajo y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

El Decreto 1441, Código de trabajo establece que 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, industriales o regiones que afecte.

El Artículo 50 de este cuerpo legal, establece que las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, tienen fuerza de ley para:

- I. Las partes que lo han suscrito.
- II. Todos los trabajadores resultaran favorecidos desde el momento que entren en vigor aun cuando no fueran miembros del sindicato.

III. Todos los arreglos deben pronunciarse en vía directa.

Entonces, este Decreto 1441 que es el Código de Trabajo; regula la relación laboral guatemalteca en todo su sentido.

a) Prohibiciones a los trabajadores

Las prohibiciones establecidas por la ley a los trabajadores, trata de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que estos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa, en ese sentido; el fin de las prohibiciones establecidos en el artículo 64 del código de trabajo, es la paz del orden laboral.

4.4. Corporación municipal

En el departamento de Jalapa solo dos municipios cuentan con organización sindical en sus comunas y negociado pactos colectivos de condiciones de trabajo con el objeto de lograr la estabilidad laboral del empleado; como uno de los principios básicos de los derechos del trabajador y es la cabecera departamental y el municipio de San Pedro Pinula.

El objeto del trabajador que realiza una corporación municipal es concretizar el desarrollo de su municipio, pero dentro de la actividad administrativa; ésta y los trabajadores deben practicar la armonía en sentido positivo en la realización de las labores, de acuerdo a lo que estipula la ley.

a) Municipalidad

Es llamada así a la institución encargada de la administración del patrimonio de cada municipio de nuestro país, esto lo logra con la recaudación económica interna y externamente que ingresa un porcentaje proporcionado por el estado.

En su seno administrativo, alberga cierta cantidad de trabajadores dentro de los diferentes servicios que presta y siendo ésta una entidad autónoma ya que elige a sus autoridades ejerciendo por medio de ella, la administración de sus intereses; de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala que le garantiza dichos derechos.

El Decreto 12-2,002, Código Municipal establece en su artículo tres, el ejercicio de su autonomía y la forma en que debe funcionar para la prestación de los servicios públicos, realizándolos a través de los empleados; quienes deben obtener además el goce de ciertas prestaciones como I.G.S.S., régimen de jubilación, bono catorce, aguinaldo, etc.

b) Estabilidad laboral dentro de la institución municipal

A través del tiempo y principalmente porque cada gobierno municipal ejerce su administración durante un período estipulado por la ley, se ha encontrado en juego éste principio que es un derecho del trabajador y que de hecho siempre ha sido mancillado.

El trabajo de organización procurando la protección de los derechos del trabajador, ha sido lento pero seguro; ya que actualmente el principio de estabilidad es una realidad puesto que, llegue el gobierno municipal que sea, está asegurado ese derecho.

Es de hacer notar que siempre se darán conflictos del orden laboral y para ello ya existen mecanismos adecuados para resolverlos ya sea en sentido positivo o negativo para el trabajador y pudiendo observar con éste y trabajo de tesis que si se siguen los pasos legales pertinentes.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de de San Pedro Pinula departamento de Jalapa, establecidos para los años del 2009 al 2011 en que tendrán vigencia; establece en el prólogo que éste refleja el entendimiento que ha prevalecido entre los trabajadores y la administración municipal, fomentando la política social democrática, prueba de ello que es que se brindan beneficios inéditos dentro de los cuales resalta el aumento salarial el cual no se había logrado con anterioridad en esa magnitud y una mejora integral de todas las prestaciones laborales.

Es, entonces, este instrumento, una prueba del compromiso de la administración con los trabajadores, que a la vez nos compromete a todos a cumplir con nuestras obligaciones; ya que no debemos olvidar que somos servidores públicos y nos debemos a la población jalapaneca, exposición brindada por la comisión negociadora.

Los considerandos también establecen que la negociación del presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, es producto de lo consensuado sobre la vigencia del contenido del pacto anterior, mismo que tiene carácter de ley profesional al haber sido homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, proveniente de la negociación entre la administración municipal anterior y el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa.

Lo acordado en los artículos del presente pacto, es el resultado del análisis y negociación del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, presentando por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa, del departamento de Jalapa.

Que mediante la negociación, ambas partes arribaron a la convicción de que los logros alcanzados en la negociación anterior fueron superados, en cuanto a las condiciones de trabajo que rigen a ambas partes, así como las prestaciones económicas sociales; así como las prestaciones económicas sociales; mismas que se otorgarán continuamente durante su vigencia, siendo un instrumento esencial que garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores municipales, con criterios fundamentales.

La negociación de ésta nueva ley profesional, está diseñada para darle soluciones integrales a las necesidades de los trabajadores municipales y la misma sociedad jalapaneca.

Además tiene suscrito, éste pacto colectivo de condiciones de trabajo en su articulado; algunos artículos sobresalientes como el número uno que establece: **las partes**. El sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa, con personalidad jurídica reconocida por acuerdo ministerial de fecha nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro, que en lo sucesivo se denominará **el sindicato**, por una parte y, por la otra, la municipalidad de Jalapa del departamento de Jalapa, que en lo sucesivo se denominará **la municipalidad** convienen en celebrar el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, contenido en los siguientes artículos.

El artículo dos establece: **propósito del pacto**. El presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, tiene por objeto regular las relaciones entre la municipalidad y sus trabajadores, sobre la base de la justicia social y de respeto a la dignidad humana, garantizando la armonía y mutua comprensión obrero – patronal, a fin de elevar el índice de beneficios para ambas partes. Así como mejorar la calidad de vida de los (las) trabajadores (as) y así la municipalidad y los (las) trabajadores (as) proporcionar un buen servicio a los vecinos, a través de la calidad y eficiencia.

Y el artículo número tres establece **ley profesional**. El presente pacto colectivo, tiene carácter de ley profesional entre la municipalidad y sus trabajadores (as) y tiene efecto en todos los lugares en donde la municipalidad tenga establecido, o en el futuro establezca centros de trabajo dentro de su jurisdicción o circunscripción territorial.

Asimismo este documento tiene plasmado en su artículo cuarenta y dos el principio de estabilidad laboral de la siguiente manera **estabilidad laboral**. Con el propósito de profesionalizar la prestación de los servicios municipales, para dar mejor atención a los vecinos se conviene en constituir la estabilidad de los (las) empleados (as) municipales, en base a la capacidad, honestidad y cumplimiento de labores, de ninguna manera por su afiliación política, práctica religiosa, sexo, etnia y situación económica; en consecuencia la municipalidad se obliga a mantener la estabilidad laboral de los (las) trabajadores (as) incluyendo a los (las) trabajadores (as) que prestan servicios generales municipales, de tal manera que ningún (a) trabajador (a) será despedido (a) de sus labores, salvo que cometa alguna falta de trabajo que, constituye causal justificada de despido; de las que establece el artículo setenta y siete del código de trabajo, en éste caso; se deberá probar previamente en juicio ordinario la falta cometida.

Los (las) trabajadores (as) que fueran despedidos (as) sin cumplir con el procedimiento anterior, serán reinstalados (as) inmediatamente en veinticuatro horas (24 hrs.) por el juez o inspector de trabajo, que fuere requerido para el caso; quien en ese momento ordenará que le paguen al (la) trabajador (a) lo que hubiere dejado de percibir.

El Artículo 93, también establece: **Aplicación del pacto**. Queda entendido que las disposiciones contenidas en el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, es de aplicación para todos (as) los (las) trabajadores (as). Sin embargo si hubiera una ley

que tienda a mejorar prestaciones generales del presente cuerpo normativo, se harán efectivas de conformidad con la ley.

4.5. Organización administrativa de trabajo

I. Ministerio de trabajo y previsión social

El Decreto 1441, Código de Trabajo establece todo lo relacionado a ésta organización y el presente se encuentra estipulado desde el Artículo 274 al 277 que indica: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes estas materias que no sean de competencia de los tribunales principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que éste código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Departamento administrativo de trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco, de los comprendidos en el Artículo Seis de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.

- b) Inspección general de trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión nacional del salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado ministerio.

II. Inspección General de Trabajo

Sobre ésta, el Código de Trabajo establece que por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector del mismo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar; únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, y en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos

sindicatos a que pertenezcan circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evaluar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya determinado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el I.G.S.S..

Además dentro de sus funciones, está la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y; procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

De tal manera que esta ley esboza muchas responsabilidades bajo las cuales deben conducirse las Inspecciones mencionadas así como los respectivos inspectores, pero no se debe dejar desapercibido actitudes protectoras de los mismos como: “Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procedimiento a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales, de cualquier infracción que comentan los patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

III. Conciliación

Existen causas justas que facultan al patrono, para dar por terminada una relación laboral o también existen causas justas que facultan al trabajador; para dar por terminada la relación laboral como lo estipula el código de trabajo en sus artículos setenta y seis y setenta y nueve.

El presente trabajo se elaboró precisamente con el objetivo de tratar el tema de la reinstalación del trabajador y concretamente observar las causas **injustas**, por las que la municipalidad del municipio de Jalapa a través del alcalde y su corporación da por terminada una relación laboral con alguno de los trabajadores de la misma, y el procedimiento que utiliza en formular las causales utilizadas en contra del empleado.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 377 que, 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 trabajadores sindicalizados, harán uso de la **conciliación** y entonces la asamblea general de la organización de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia asamblea general. Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez quien en el acto resolverá, ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado; a más tardar el día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones para que se proceda en la forma prevista.

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no

puedan tomar la menor represalia uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición, será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado a los trabajadores y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido; sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si es trabajador o si fuera colectivamente un sindicato quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y están obligados a reparar los daños y perjuicios causados.

CAPÍTULO V

5. Proceso de reinstalación

Es un procedimiento solicitado en la vía judicial y exponiendo al juez competente las causales injustas de un despido, así como solicitarle la restitución de sus derechos inherentes y la reinstalación a sus labores nuevamente.

5.1. Despido injustificado

Consiste en el inicio de la inconformidad del trabajador en cuanto a haber sido cesado de sus labores sin un motivo concreto negativamente e iniciando un proceso para restituir los derechos laborales.

5.2. Ejemplo que contiene la denuncia del despido injustificado

Señor juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Luis Alejandro Pérez Polanco, de treinta años de edad, casado, perito contador, guatemalteco, de este domicilio y vecino del municipio de Jalapa, departamento de Jalapa, actúo bajo la dirección y procuración del profesional del derecho abogado Juan José Jiménez Jaramillo y señalo como lugar para recibir citaciones y notificaciones su bufete profesional ubicado en calle el periférico ocho guión sesenta de la zona uno de la ciudad de Jalapa, en forma atenta y respetuosa ante usted comparezco y;

EXPONGO:

a) De la institución objeto de requerimiento: la entidad requerida es la municipalidad de la ciudad de Jalapa ubicada en sexta avenida cero guión noventa y uno de la zona uno del barrio la democracia, edificio municipal.

b) Como lo acredito con la certificación del acta número veinticinco guión cero tres, guión cero cinco, guión dos mil diez, de fecha veinticuatro del mes de mayo del año dos mil diez; expedida por la secretaría municipal de la municipalidad de Jalapa, fui destituido como director de servicios públicos, por lo que acudo ante esta judicatura a denunciar el despido de que fui objeto sin cumplirse con los presupuestos que manda el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente y que obliga a mi reinstalación inmediata dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberlo puesto en conocimiento de ese tribunal.

c) Tal y como lo dispone el pacto colectivo de condiciones de trabajo y el propio código de trabajo que constituyen mi fuero de protección no puedo, ni debo renunciar a mis derechos como trabajador; así que de conformidad con lo que dispone el artículo 42 del pacto debo ser reinstalado en mis labores dentro de las veinticuatro horas siguientes de presentado este requerimiento.

Fundamento de derecho

El Artículo 42 del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de Jalapa, departamento de Jalapa establece: “con el propósito de profesionalizar la prestación de los servicios municipales, para dar mejor atención a los vecinos se conviene en construir la estabilidad de los (las) empleados (as) municipales, en base a capacidad, honestidad y cumplimiento de labores, de ninguna manera por su afiliación política, práctica religiosa, sexo, etnia y situación económica; en consecuencia la municipalidad se obliga a mantener la estabilidad laboral de los (las) trabajadores (ras) incluyendo a los (las) que prestan sus servicios generales municipales, de tal manera que ningún (a) trabajadores (ras) será despedido (a) de sus labores, salvo que cometa alguna falta de trabajo que constituya causal justificada de despido, de las que establece el artículo setenta y siete del código de trabajo, en este caso; se deberá probar previamente en juicio ordinario la falta cometida.

Los (las) trabajadores (ras) que fueren despididos (as) sin cumplir con el procedimiento anterior, serán reinstalados (as) inmediatamente en veinticuatro horas por el juez o inspector de trabajo, que fuere requerido para el caso quien en este momento ordenará que le paguen al (la) trabajadores (a) lo que hubiere dejado de percibir”.

Artículo 93 del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de Jalapa, departamento de Jalapa establece : “queda entendido que las disposiciones contenidas en el presente

pacto colectivo de condiciones de trabajo, es de aplicación para todos (as) los (las) trabajadores (as), sin embargo si hubiere una ley que tienda a mejorar prestaciones generales del presente cuerpo normativo, se harán efectivas de conformidad con la ley".

Artículo 101 del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de Jalapa, departamento de Jalapa establece: "la municipalidad y el sindicato se comprometen a cumplir con lo acordado en los artículos del presente pacto, reconociendo que el mismo tiene carácter de la ley profesional y como tal debe ser cumplido; y si por razones inesperadas se incumpliera se acogerán a las sanciones que por ley correspondan".

Prueba:

Para demostrar lo aseverado ofrezco como pruebas lo siguiente:

I. Certificación del acta número veinticinco guión cero tres, guión cero cinco, guión dos mil diez, de fecha veinticuatro de mayo del presente año; expedida por la secretaría municipal de la municipalidad de Jalapa Edmira Valeska Rojas Salazar.

Petición:

- a) Se tenga por presentado este escrito y se forme el expediente respectivo.
- b) Se tenga por interpuesta ante esa judicatura la denuncia especificada en el apartado expositivo.
- c) Se notifique el requerimiento a la municipalidad de la ciudad de Jalapa.

d) De seguido el procedimiento respectivo, se ordenen mi reinstalación dentro de las veinticuatro horas subsiguientes y para el efecto se nombre al Ministro Ejecutor correspondiente.

e) Se impongan las sanciones correspondientes

Se acompañan cinco copias del presente memorial y documentación adjunta.

Jalapa 31 de mayo de 2010.

5.3. Ejemplo de la certificación del acta en donde se establece el despido.

LA INFRASCrita SECRETARIA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE JALAPA, DEPARTAMENTO DE JALAPA, CERTIFICA HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE SESIONES DEL CONSEJO MUNICIPAL, EN EL CUAL APARECE: -----
ACTA NÚMERO 25-03-05-2010. Sesión pública ordinaria celebrada por el consejo municipal, en la cabecera departamental de Jalapa, el día lunes tres de mayo del año dos mil diez, siendo las diecisiete horas, reunidos en el salón de sesiones de la corporación municipal, presidida por el señor Román Armando Sandoval Carías alcalde municipal, con el síndico primero Valerio Antonio Artiaga Barrios, síndico segundo Manuel Andrés Ramírez Aldana, síndico tercero José Carlos Esteban Ramos, por los concejales Emilio Rodas Castro, Marleny Aguilar Paz, Enrique Eleazar Granillo Rincón, Vinicio Valiente Vásquez, Rosa Emilia Palencia Hernández, Gonzalo Antonio Lima Gómez, Efren Danilo Orozco, Julián Ramírez Román, Pedro Antonio Reyes Sandoval, Donaldo Augusto Aragón Ortega y Alicia del Carmen Colindres Rivera, secretaria municipal que certifica, con el propósito de llevar a cabo la presente sesión,

procediéndose así; PRIMERO: El señor Román Armando Sandoval Carías alcalde municipal, declara abierta la presente sesión ordinaria. SEGUNDO: Se dio lectura a los puntos de agenda a tratar para la presente reunión para su respectiva aprobación. TERCERO: La secretaría dio lectura a las actas anteriores, habiendo sido aprobadas por los presentes. CUARTO: ----- QUINTO: El honorable consejo municipal considera preciso el cambio de director de servicios públicos en vista de la responsabilidad que existe de velar por el cumplimiento del buen desempeño de todos los empleados y funcionarios de esta municipalidad y por no convenir a los intereses de esta municipalidad. El honorable consejo municipal de conformidad a lo establecido en el artículo en el artículo 81 del código municipal, acuerda por mayoría I) Remover de su cargo al Señor Luis Alejandro Pérez Polanco, como director de servicios públicos. II) El presente acuerdo suerte efecto a partir de su notificación. III) Luego de notificado el Sr. Pérez Polanco deberá entregar el cargo de conformidad con lo establecido en la ley. IV) Certifíquese el presente acuerdo para los efectos consiguientes. V) Notifíquese y cúmplase. SEXTO:SÉPTIMO..... OCTAVO..... NOVENO..... DECIMO: No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente a las veintitrés horas con treinta minutos en el mismo lugar y fecha de su inicio leída y ratificada por lo que en ella intervinieron Damos fe.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE CERTIFICA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND MEMBRETADO DE LA INSTITUCIÓN EN LA CIUDAD DE JALAPA A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIEZ.

Secretaría Municipal

Vo.Bo. Alcalde Municipal

5.4. La demanda

I. Concepto y naturaleza jurídica

La demanda es un hecho que tiene su origen en la voluntad humana, es exteriorización de la voluntad humana o es exteriorización de la voluntad del hombre, encaminadas a producir efectos dentro del campo del derecho, motivo suficiente para que sea considerada dentro de la categoría dentro de los actos jurídicos; pero, que no obstante la producción de efecto muy propios dentro del ámbito jurídico no justifica su existencia independientemente del proceso.

La existencia de la demanda se justifica en cuanto es seguida de una cadena de actos y hechos jurídicos que, en conjunto constituyen el fenómeno principal llamado procesos y estos actos y hechos jurídicos que al igual que la demanda, son parte integrante del proceso, tiene influencia o repercusión dentro del mismo fenómeno, razón por la cual han sido denominados actos o hechos jurídicos procesales.

Los actos procesales son simplemente actos emanados de la voluntad de su autor y de importancia jurídica; inmediata para el proceso, son actos que emanan de la voluntad humana y que tienden a producir un efecto en la realidad procesal, es decir; en la constitución, conservación, desarrollo, modificación o extinción de una relación procesal.

Corresponde ahora situar a la demanda dentro de esa cadena de actos y hechos jurídicos y siendo la demanda el acto por el cual una persona, haciendo uso de la iniciativa que le otorga la ley; pone en movimiento la actividad jurisdiccional y se establece que, con la demanda, el órgano jurisdiccional tiene el primer conocimiento del problema que motiva el litigio.

Es decir que con la demanda se abre el juicio, siendo así el primero y principal acto jurídico en virtud del cual nace para el órgano jurisdiccional la obligación de conocer de determinado problema.

En síntesis, la demanda es el primero y principal acto jurídico, por medio del cual nace para el órgano jurídico la obligación de conocer un determinado conflicto, con lo que se inicia el proceso laboral.

II. Objeto de la demanda

Como norma general únicamente puede ponerse en movimiento, la cual actividad jurisdiccional mediante gestión de parte interesada; la cual debe realizarse a través de la demanda, por ser el medio instituido por la ley para la iniciación del proceso.

Es esta, fundamentalmente; la función que la ley otorga a la demanda y la que lógicamente justifica su creación como instrumento legal para el ejercicio de la acción.

El objeto de la demanda no es el hecho puro de hacer conocer al organismo jurisdiccional un determinado problema con relevancia jurídica, pues no tendría sentido que el juez; se limitara exclusivamente al conocimiento de problemas sin resolver los mismos.

En el juicio ordinario de trabajo la demanda tiene mucha importancia porque, como se dijo anteriormente, con ella se puede poner en movimiento la actividad jurisdiccional mediante la gestión de parte interesada y además por ser la única forma con que se puede iniciar el proceso ya que la iniciativa oficial, solamente es permitida por nuestra ley en los procedimientos de faltas laborales; y debemos entonces dejar claro, que el objeto de la demanda laboral, no es otro, que la iniciación de un proceso judicial en materia laboral. Para mejor claridad, se puede ampliar que, así como la acción tiene

como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo, la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral; proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

Al decir que la demanda es el instrumento legal para la normal iniciación del proceso, nos damos cuenta de que tiene una gran importancia jurídica procesal y no radica precisamente en su objeto sino que también es el conjunto de datos que constituyen el contenido de la demanda.

Con la demanda se lleva a conocimiento del órgano jurisdiccional la relación exacta y lógica de los hechos y derechos, de los que el juzgador deberá servirse durante el desarrollo del proceso.

Todos los actos y hechos procesales posteriores a la demanda, tendrán necesariamente que girar en torno al contenido de la misma, pues legalmente; el objeto del proceso deberá quedar debidamente planteado y fundado, en forma clara y precisa, en el texto mismo de la demanda. La mala ordenación de la hechos, la fijación no exacta de los medios de prueba necesarios, la no exacta petición de fondo, su omisión o impresión puede dar lugar a que no se le dé trámite a la demanda, mientras no se

subsane los defectos, o a una sentencia adversa a los intereses del demandante; es decir que toda demanda debe contener todos los requisitos establecidos en el artículo 332 del Decreto 1441, Código de Trabajo.

5.5. Procedimiento incidental

I. Reinstalación ordenada por el juez

A partir del momento en que se produce toda terminación de contrato 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 dicta prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez aplicará las sanciones pertinentes como lo establece el Decreto 1441 y ordenará que; inmediatamente sea **reinstalado** el o los trabajadores despedidos (dos) y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme a lo previsto en la ley. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor para su procesamiento, sin que ello lo exonere la obligación de reinstalar en su trabajo al trabajador o trabajadores afectados. El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia, la omisión del indicado

procedimiento. En éste último caso, su resolución 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.

El código laboral indica además que el procedimiento de reinstalación es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad.

II. Solicitud

La misma debe contener lo siguiente:

- a) Juez a quien se dirige.
- b) Nombres y apellidos así como demás generales de los delegados.
- c) Lugar para recibir notificaciones, el cual debe establecerse en la jurisdicción donde tenga su asiento el juzgado.
- d) Nombre de la parte emplazada
- e) Dirección en donde debe ser notificada ésta.
- f) Indicación de que se adjunta el pliego de peticiones.
- g) Petición de trámite

5.6. Ejemplo de la resolución emanada del juzgado respectivo ordenando la reinstalación.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE JALAPA, JALAPA SIETE DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIEZ-----

Se tiene a la Vista para resolver la denuncia de despido injustificado interpuesta por LUIS ALEJANDRO PÉREZ POLANCO en contra de la MUNICIPALIDAD DE JALAPA, DE ESTE DEPARTAMENTO Y: -----

CONSIDERANDO:

“El Artículo 42 del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa del departamento de Jalapa y la municipalidad de Jalapa departamento de Jalapa establece **estabilidad laboral**: con el propósito de profesionalizar la prestación del servicio municipal para una mejor atención al vecino se conviene en construir la estabilidad laboral de los empleados municipales en base a su capacidad, honestidad, cumplimiento de sus labores y de ninguna manera por su afiliación política, religión, sexo, en consecuencia de la municipalidad se obliga a mantener la estabilidad laboral a todos sus trabajadores salvo que cometan alguna falta de las contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, en cuyo caso se deberá probar previamente en juicio ordinario la falta cometida, los trabajadores que fueren despedidos sin cumplir con el procedimiento anterior serán reinstalados inmediatamente en veinticuatro horas por la dependencia de trabajo que fuere

requerida para el caso y que en ese momento ordenara que le paguen al trabajador los salarios que hubiere dejado de percibir.

CONSIDERANDO:

En el presente caso, el día cuatro de junio del año en curso LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO; planteó en este órgano jurisdiccional denuncia de despido injustificado en contra de MUNICIPALIDAD DE JALAPA de este departamento, argumentando que como lo acredita con certificación del acta número veinticinco guión cero tres, cero cinco, dos mil diez. (25-03-2010) expedida por la secretaría de la municipalidad de Jalapa, fue destituido como director de servicios públicos, por lo que acudió a esta judicatura a denunciar el despido de que fue objeto sin complicarse con los presupuestos que manda el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, que obliga a su reinstalación inmediata dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia a este tribunal.

CONSIDERANDO:

El juzgador al hacer un análisis de las presentadas actuaciones determina: a) conforme los hechos en los cuales funda su pretensión LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO, es procedente su inmediata reinstalación al puesto que desempeñaba como director de servicios públicos, en virtud de que existe una norma imperativa como la contenida en el artículo cuarenta y dos del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa, con la municipalidad de Jalapa,

en el cual la norma es diáfana y taxativa en indicar la estabilidad laboral de la cual gozan los empleados municipales, por lo cual no podrá ser despedido el denunciante, salvo que con un proceso previo en la vía legal se haya probado que este hubiera cometido una de las faltas contenidas en el artículo setenta y siete del código de trabajo y siendo este una norma de carácter *ius cogens*, se debe ordenar por este órgano jurisdiccional reinstalar inmediatamente al trabajador y en el termino de veinticuatro horas, en el puesto que desempeñaba o en otro de similares características a partir de la respectiva notificación además de ordenársele a quien corresponda; se le haga efectivo el pago del salario que hubiere dejado de percibir mientras durare dicha situación, por lo cual así debe resolverse.-----

CITA DE LEYES:

La norma antes indicada y las siguientes 206, 207, 208, 209, 210, 280, 327, 328, 327, 377, 378, 379, 380, 381 del código de trabajo, 141, 142, 143 de la ley del organismo judicial, 53 literal g del código municipal.

POR TANTO:

El juzgador con fundamento en lo antes considerado y leyes citadas DECLARA: I) se tiene por recibida en este órgano jurisdiccional la denuncia de despido injustificado interpuesta por LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO identificada en la secretaría de este juzgado con el número ciento cuarenta y uno guión dos mil diez y con el documento acompañado, fórmese el expediente respectivo, II) se tiene como abogados

directores y procuradores a los auxiliares, III) se toma nota del lugar señalado para recibir notificaciones, el señalado. IV) ORDENA LA INMEDIATA REINSTALACIÓN DE LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO al puesto que desempeñaba para la MUNICIPALIDAD DE JALAPA DE ESTE DEPARTAMENTO u otro de similares características, sin variar sus condiciones de trabajo por las razones ya consideradas así como del salario dejado de percibir hasta la de su reinstalación, V) se previene a municipalidad de Jalapa de este departamento que deberá hacerle efectivos los salarios dejados de percibir hasta la presente fecha al denunciante, VI) para la práctica de la presente diligencia se nombra como ministro ejecutor a la notificadora segunda de este juzgado, librándose al efecto el mandamiento respectivo, VII) notifíquese a la entidad denunciada y a la inspección general de trabajo en sus respectivas sedes ubicadas en esta ciudad, X) NOTIFIQUESE-----

5.7. Ejemplo de la certificación del acta de reinstalación y nuevamente despedido del trabajador

LA INFRASCRIPTA SECRETARIA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE JALAPA, DEPARTAMENTO DE JALAPA, CERTIFICA HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE SESIONES DEL CONSEJO MUNICIPAL EN EL CUAL APARECE ASENTADA LA QUE COPIADA EN SU PARTE CONDUCENTE DICE:

ACTA NÚMERO 35 – 17 – 06 – 2010. Sesión pública ordinaria, celebrada por el HONORABLE consejo municipal, en la cabecera departamental de Jalapa, el día jueves diecisiete de junio del año dos mil diez, siendo las diecisiete horas, reunidos en el salón de sesiones de la corporación municipal presidida por el señor alcalde municipal

(nombre de él y todos los miembros del consejo así como sus cargos) y secretaria municipal que certifica, con el propósito de llevar a cabo la presente sesión procediéndose así: PRIMERO: El señor alcalde municipal declara abierta la presente sesión ordinaria. SEGUNDO: Se dio lectura a los puntos de agenda a tratar para la presente reunión para su respectiva aprobación. TERCERO: El señor alcalde municipal pone a la vista del honorable consejo municipal acata de requerimiento con referencia No. 19-2010 oficial 1, notificador 2. En el cual en su punto PRIMERO. Indica que en cumplimiento a lo ordenado en resolución emitida con fecha siete de junio del año dos mil diez, por medio del cual se ordena la inmediata REINSTALACIÓN DE LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO al puesto que desempeñaba en esa municipalidad u otro de similares características sin variar sus condiciones de trabajo, por las razones consideradas así como el salario dejado de percibir hasta la presente fecha. Al respecto el señor alcalde municipal informa al pleno del consejo que, de conformidad a lo resuelto por el juez de primera instancia de trabajo previsión social y de familia del departamento de Jalapa, se procedió a su reinstalación, sometiendo a consideración del honorable consejo municipal el presente caso: El pleno del consejo municipal, enterado de lo manifestado por el señor alcalde municipal y tomando en cuenta que en punto quinto de Acta No. 25-03-05-2010, este órgano colegiado acordó destituir al señor Luis Alejandro Pérez Polanco por el motivo de no convenir a los intereses de esta municipalidad y en vista de la denuncia de despido injustificado que el señor Luis Alejandro Pérez Polanco interpuso ante el juzgado de primera instancia de trabajo previsión y de familia del departamento de Jalapa, por tal razón el honorable consejo municipal, basado en el Artículo 77 del código de trabajo, el cual regula que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad de

su parte en el literal d) el cual establece lo siguiente: Cuando el trabajador cometa un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento... y de conformidad a lo que regula el reglamento interno 16 literal c) FALTAS MUY GRAVES I) La insubordinación o indisciplina tanto individual como colectiva respecto a las autoridades superiores... Tomando en cuenta el fundamento legal antes mencionados y las causales que a continuación se describen: El día cinco de mayo del año dos mil diez desobedeció disposiciones de su autoridad superior, tiene así también como base el Acta No. 32 – 01 – 06 – 2010 en su punto décimo segundo de asuntos varios literal f) la solicitud del concejal noveno, en el cual requiere la ampliación del punto quinto del Acta No. 25 – 03 – 05 – 2010 en donde por no convenir a los intereses de esta municipalidad, se acordó la destitución del Señor Luis Alejandro Pérez Polanco al cargo de director de servicios públicos, solicitando se enmiende los motivos del porque de su destitución especificando que la separación del cargo se debe a desobediencia de disposiciones de su autoridad superior; por tal motivo, el honorable consejo municipal, con base a la solicitud del concejal noveno y las demás faltas cometidas, por consenso general de sus sesionantes.

ACUERDA: I) LA DESTITUCIÓN DEL SEÑOR LUIS ALEJANDRO PÉREZ POLANCO, POR CONSIDERAR QUE EXISTE CAUSALES JUSTIFICADOS SEGÚN LOS ACTOS ANTES MENCIONADOS, TOMANDO EN CUENTA QUE SE TIENEN LOS MEDIOS DE PRUEBA COMO ANTECEDENTE AL EXPEDIENTE DEL SEÑOR LUIS ALEJANDRO PEREZ POLANCO II) SE ORDENA SU INMEDIATA NOTIFICACIÓN A DONDE CORRESPONDA. III) CERTIFIQUESE Y CÚMPLASE. CUARTO: QUINTO:.....

SEXTO:..... SÉPTIMO: No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente a las veinte horas con treinta minutos en el mismo lugar y fecha de su inicio leída y ratificada por los que en ella intervinieron. damos fé. Aparecen firmas ilegibles.....

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA SE CERTIFICA LA PRESENTE EN DOS HOJAS DE PAPEL MEMBRETADO DE LA INSTITUCIÓN EN LA CIUDAD DE JALAPA A LOS DIECIOCHO DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIEZ.

Secretaría Municipal

Sr. Alcalde Municipal

5.8. Ejemplo del memorial que contiene la petición de reinstalación nuevamente

Señor juez de primera instancia de trabajo, previsión social y de familia del departamento de Jalapa.

Luis Alejandro Pérez Polanco, de treinta años de edad, casado, perito contador, guatemalteco de este domicilio y vecino del municipio de Jalapa, departamento de Jalapa, actúo bajo la dirección y procuración del profesional del derecho abogado Juan José Jiménez Jaramillo, quien intervendrá dentro de este proceso en forma individual e indistinto y señalo lugar para recibir notificaciones y citaciones su bufete profesional ubicado en calle el periférico ocho guión sesenta de la zona uno de la ciudad de Jalapa en forma atenta ante usted comparezco y:

EXPONGO:

- a) De la institución objeto de requerimiento: La entidad requerida es la municipalidad de la ciudad de Jalapa ubicada en sexta avenida cero guión noventa y uno de la zona uno del barrio la democracia, edificio municipal.

- b) Como lo acredito con la certificación del acta número treinta y cinco guión diecisiete, guión cero seis, guión dos mil diez (35 – 17 – 06- 2010) de fecha dieciocho de junio del año dos mil diez, expedida por la secretaria municipal de Jalapa, fui destituido nuevamente como director de servicios públicos, no obstante haber sido reinstalado por mandato judicial según resolución de fecha siete de junio del año dos mil diez, emanada del juzgado de primera instancia de trabajo, previsión social y de familia del departamento de Jalapa, la misma no se respetó, encuadrando el delito de DESOBEDIENCIA, debiéndose certificar lo conducente al ministerio público, en virtud de que mi empleadora no acató la decisión judicial, por lo que acudo nuevamente ante esta judicatura a denunciar al despido del que fui objeto sin cumplirse con los presupuestos que manda el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente y que obliga a mi reinstalación inmediata dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberla puesto en conocimiento de este tribunal.

- c) Tal y como dispone al pacto colectivo de condiciones de trabajo y el propio código de trabajo que constituyen mi fuera de protección, no puedo, ni debo renunciar a mis derechos como trabajador, así que de conformidad con lo que dispone el

artículo 42 del pacto, debe ser instalado en mis labores dentro de las veinticuatro horas siguientes de presentado este requerimiento.

Fundamento de derecho

Artículo 42 del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de Jalapa, departamento de Jalapa establece: “queda entendido que las disposiciones contenidas en el presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, de aplicación para todos (as) los (las) trabajadores (as), sin embargo si hubiere una ley que tienda a mejorar prestaciones generales del presente cuerpo normativo, se harán efectivas de conformidad con la ley”.

Artículo 101 del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado por el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Jalapa y la municipalidad de Jalapa departamento de Jalapa establece: “La municipalidad y el sindicato se comprometen a cumplir con lo acordado en los artículos del presente pacto, reconociendo que el mismo tiene carácter de ley profesional y como tal debe ser cumplido y si por razones inesperadas se no cumpliera; se acogerán a las sanciones que por ley correspondan”.

Prueba:

Para demostrar lo aseverado ofrezco como pruebas las siguientes:

- I. Certificación del acta número treinta y cinco guión diecisiete guión cero seis guión dos mil diez (35 – 17 – 06 - 2010) de fecha dieciocho de junio del año dos mil diez, expedida por la secretaria municipal de la municipalidad de Jalapa.

Petición:

- a) Se tenga por presentado este escrito y se forme el expediente respectivo.
- b) Se tenga por interpuesta ante esa judicatura la denuncia especificada en el apartado expositivo.
- c) Se notifique el requerimiento a la municipalidad de la ciudad de Jalapa.
- d) Seguido el procedimiento respectivo, se ordene mi reinstalación dentro de las veinticuatro horas subsiguientes y para el efecto se nombre al ministro ejecutor correspondiente.
- e) Se impongan las sanciones correspondientes

5.9. Inseguridad jurídica en Guatemala

El licenciado Mario Fuentes Destarac en cuanto a ello, nos indica “la incertidumbre es la falta que se traduce en la falta de conocimiento seguro de una cosa, en la imposibilidad de prever un acontecimiento futuro.

La falta de certeza genera duda sobre un hecho o cosa y la duda lleva a la vacilación, al ánimo perplejo e indeciso, respecto de la adopción de ciertas actitudes o determinaciones.

La incertidumbre ensombrece el espíritu, porque impide al ser humano el análisis inequívoco de los elementos y el cálculo de los resultados y menoscaba la esperanza del individuo que es aquel estado de ánimo en el cual se presenta a una persona como

posible algo deseable, aquel deseo o aspiración que nos parece alcanzable, o así mismo la confianza en el logro.

Para el derecho, la esperanza se asimila a la expectativa, en cuanto a la posibilidad de conseguir un derecho o adoptar una actitud en razón de un hecho pasado o futuro, en virtud de una ley que establece determinados marcos de referencia, orientaciones u opciones.

La ley, por su parte; es la regla, la norma, el precepto de la autoridad pública que manda, prohíbe o permite algo. Bajo el orden jurídico guatemalteco, la ley es la regla de conducta obligatoria de observancia general dictada por el congreso.

Así mismo la seguridad jurídica, es la cualidad del ordenamiento jurídico que implica la certeza de sus normas y consiguiente la previsibilidad de su aplicación.

De suerte que, para que los ciudadanos sepan a qué atenerse; puedan planificar en función de hacer realidad sus deseos y aspiraciones y tengan la certidumbre necesaria para tomar decisiones y arriesgarse, entonces es IMPERATIVO que las leyes sean estables, es decir permanentes, durables, subsistentes y de largo plazo.

Por el contrario, las leyes cambiantes; provocan incertidumbre e indecisión porque los interesados no saben a qué atenerse.

Las expectativas son determinantes en el proceso económico, son de corto plazo debido a que las reglas del juego (regulaciones comerciales, monetarias, crediticias, cambiarias, financieras, fiscales, laborales, etc.) puedan cambiar de súbito o fácilmente,

sus decisiones serán también en función del corto plazo, en términos del rendimiento, contratación e inversión; pero a su vez si las expectativas son de largo plazo, las decisiones de los agentes económicos también serán de largo plazo.

A mayor estabilidad de las reglas de juego, mayor será el grado de certeza y mayor será el riesgo que los agentes económicos estén dispuestos a asumir.

Si por el contrario la expectativa de los agentes económicos, es que las reglas del juego puedan cambiar en un período de tiempo determinado, su respuesta será esperar a tener certeza o en su caso; arriesgarse en la medida del grado de inestabilidad jurídica imperante⁶

5.10. Ineficacia

Significa falta de eficacia, es no producir efecto a lo ordenado, negarse a que exista frutos de algo resuelto favorablemente.

5.11. Ineficacia jurídica

En términos generales cuando se habla de Ineficacia, estamos aludiendo a la falta de efectos y de alguna manera esta puede ser una idea útil para llevar a cabo una primera aproximación al concepto de ineficacia de los actos jurídicos o de Ineficacia jurídica.

⁶ Fuentes Destarac, Mario. **elPeriódico**. Pág. 8.

Sin perjuicio de lo anterior, la ineficacia de los actos jurídicos pueden tener orígenes muy diversos los que es posible agrupar en dos situaciones básicas.

a) Por un lado es posible distinguir, aquellas hipótesis; en que un acto no produce sus efectos, por vicios o problemas que se presentan al momento de nacimiento del acto jurídico y que se refieren a problemas relacionados con los elementos estructurales del acto, o internos; o intrínsecos del mismo.

b) Situaciones en que el acto no produce sus efectos, por una causa que se produce generalmente con posterioridad a su nacimiento y que es ajena a la estructura interna del acto, por lo que; causa por la cual el acto pierde sus efectos y es extrínseca al acto jurídico.

El presente trabajo de tesis, tiene como objetivo principal; tratar lo relacionado a la ineficacia de las resoluciones que emite el órgano jurídico competente, en éste caso favoreciendo al trabajador con su reinstalación, por el hecho de la violación a sus derechos y con más certeza jurídica aún; cuando existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo que establece las condiciones ya negociadas entre patrono y trabajador en sentido favorable para éste y que el patrono (alcalde municipal y su corporación) no hace efectiva la misma, incurriendo en el delito de desobediencia, tipificado en el Código Penal así:

I. De los delitos cometidos por funcionarios o por empleados públicos:

Artículo 420, **desobediencia**. El funcionario o empleado público que se negare a dar el debido cumplimiento a sentencias, resoluciones u órdenes de autoridad superior dictadas dentro los límites de su respectiva competencia y revestidas de las formalidades legales, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de doscientos a dos mil quetzales.

II. Función del Ministerio Público

En el presente trabajo de tesis, se busca resolver éste círculo vicioso que va en perjuicio del trabajador y de alguna manera realizar éste pequeño aporte, a las diferentes instancias que intervienen en un proceso de tal magnitud como en éste caso. En tal virtud, cuando el ministerio público recibe ésta clase de denuncia, le dará el trámite correspondiente basado en lo que establece el código procesal penal en su Artículo 24 Bis que dice: “serán perseguibles de oficio por el ministerio público en representación de la sociedad, todos los delitos de acción pública, excepto 1) Los delitos contra la seguridad del tránsito y 2) Aquellos cuya sanción principal sea la pena de multa que serán tramitados y resueltos.

Entonces, la base de una seguridad jurídica consiste en que nuestro estado se organiza administrativa y jurídicamente para ofrecer eso a sus ciudadanos, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y en el caso de las relaciones laborales debe existir ese tacto especial para la dignificación del trabajador.

Con el trabajo de campo efectuado para la elaboración del presente trabajo de tesis, también se pudo establecer que aunque el sindicato tiene la potestad de intervenir en la defensa de los derechos del trabajador, su trabajo resulta muy débil por el poco apoyo jurídico que tienen y debería fortalecerse el trabajo de éstas agrupaciones con un asesoramiento jurídico bien organizado.

El Ministerio Público, realiza su trabajo en base a lo que establece nuestra Constitución Política como máxima norma y su propia ley y reglamento y dentro de ello esta establecido que su función es investigar las causas que originan un hecho que resulta ilícito.

Entonces, el funcionario o funcionarios que resulten culpables de violar alguna norma establecida como en el caso que se presenta dentro de este trabajo de tesis, es viable formularle los cambios correspondientes, por que es claro que la inercia con que se realiza el delito perjudica al empleado y su repercusión en el castigo será como lo establece el Código Procesal Penal.

Responsablemente, el Ministerio Público tiene la potestad; dada la función que tiene de investigar y ejercer la acción penal por que, claro está el delito en que incurre del funcionario o funcionarios, en este caso el alcalde y su corporación municipal, que es el delito de desobediencia.

El trabajador, que conscientemente sabe que le han sido violados sus derechos y en este caso el de su reinstalación, comprobado ya el despido injustificado; tiene plena confianza del actuar de esta institución en función de, ejercer el mecanismo coercitivo para completar ello, pues básicamente el artículo primero de su ley establece “ El Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, promueve la

persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública, además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece”.

CONCLUSIONES

1. El trabajador tiene que hacer valer, así como procurar que se le respeten sus derechos laborales; además de conocer que dentro de la legislación laboral tienen el carácter de irrenunciables, tendiéndole a dignificarle moral y económicamente.
2. El trabajador tiene que procurar su estabilidad laboral; contemplada en la legislación laboral, y observar que tenga una protección jurídica preferente, máxime si se encuentra bajo el amparo de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.
3. El trabajador, al observar que sus derechos han sido violados, tiene que buscar un mecanismo adecuado y conveniente a sus intereses, para iniciar un proceso legal pertinente, con miras a que se le restituyan.
4. El patrono, en este caso el jefe edil y su corporación, tiene que actuar sin preferencias personales, ya que de sobra conocen que los derechos del trabajador son inherentes y tienen que respetarse; por las razones de que lo contempla la ley laboral y existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito para concretizar su estabilidad laboral.

5. Existe ineficacia en el cumplimiento de las resoluciones de reinstalación derivados de pactos colectivos, ya que el patrono y de acuerdo a la presente investigación es la Corporación Municipal, quien es la que hace efectiva la misma.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, por medio de la inspección general de trabajo, debe brindar al trabajador apoyo concreto, valorizando la inherencia de sus derechos laborales, principalmente su **estabilidad laboral**, como primera institución que conoce el caso.
2. El Ministerio de Trabajo debe fortalecer la labor de las inspecciones de trabajo departamentales, para que brinde una asesoría creíble y concreta a la persona que se le han violado sus derechos laborales.
3. La Procuraduría de los Derechos Humanos, a través de sus sedes departamentales, debe establecer la observancia pertinente, en cuanto a que la Inspección General de Trabajo, abogados litigantes y juzgados de trabajo y previsión social trabajen concretamente en la restitución de los derechos del trabajador.
4. Las municipalidades deben crear un programa dentro de su organigrama laboral para que el trabajador conozca cuáles son sus derechos y obligaciones, al prestar un servicio para ésta; la realización de asambleas, talleres, etc. Y lo que establece el pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se ha suscrito.

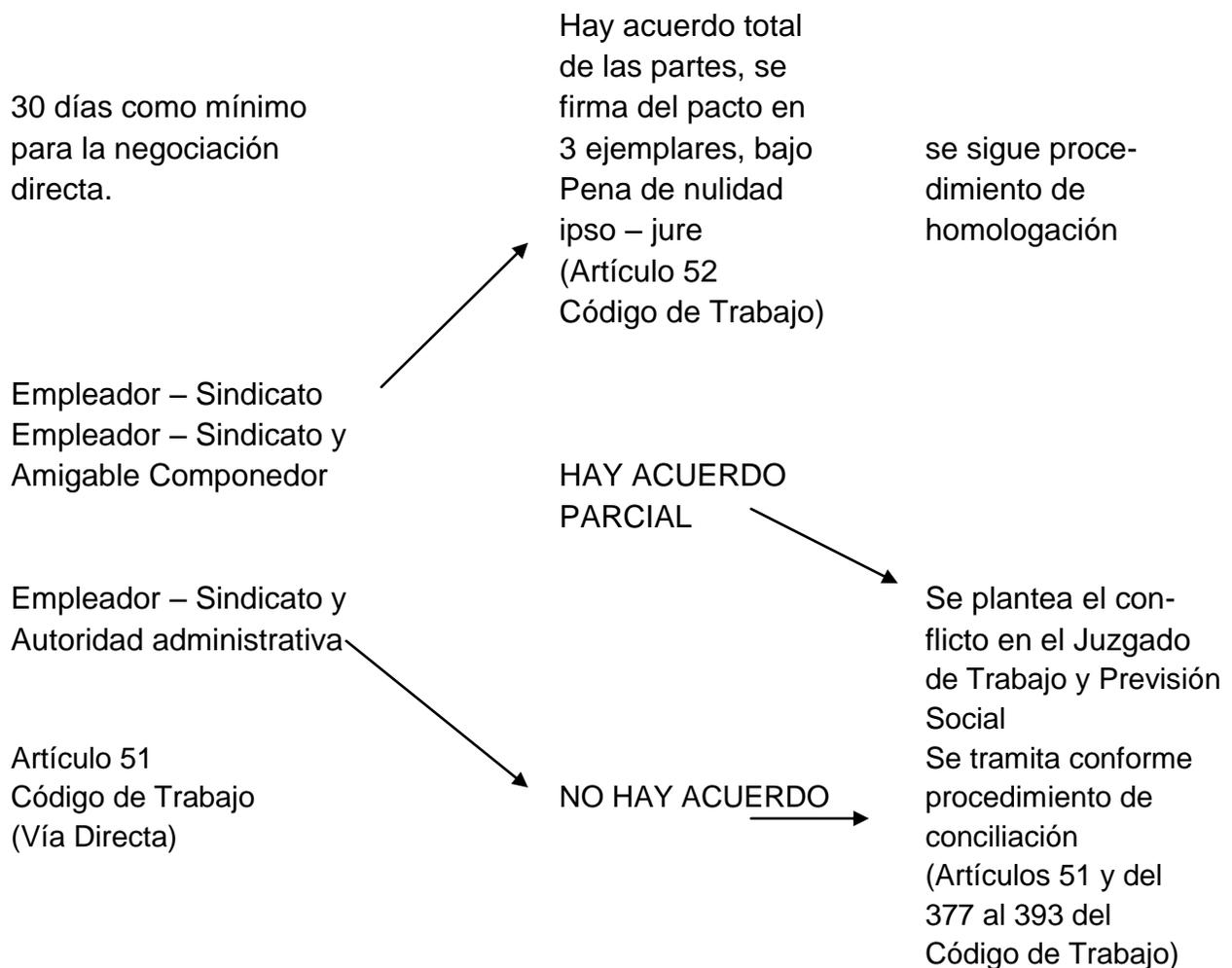
5. Cuando la corporación Municipal no haga efectiva la resolución de reinstalación, el juzgado competente debe certificar lo conducente para hacerla cumplir, y así hacer efectiva la reinstalación, cumpliendo lo establecido en los pactos colectivos.

A N E X O S

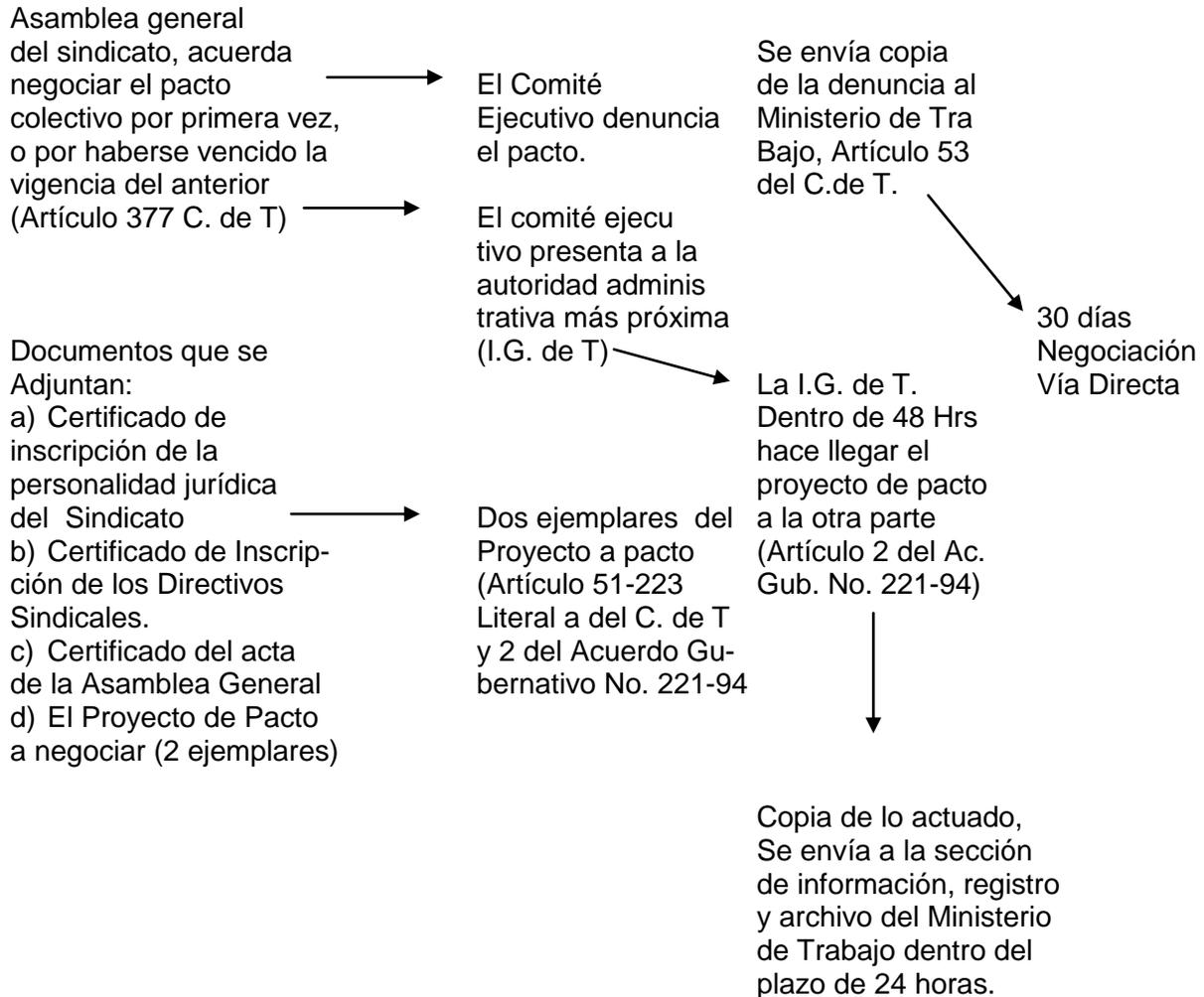
ANEXO A:

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

DE UN PACTO COLECTIVO EN LA VIA DIRECTA



DENUNCIA Y ENTREGA DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO



ESQUEMA DE PROCESO DE REINSTALACIÓN

MEMORIAL (Denuncia de Reinstalación)

Dirigido a Juez competente
exponiendo el despido injustificado
y solicitando la Reinstalación.



NOTIFICACIÓN

Resolución De Juez Competente
en sentido favorable, ordenando
la reinstalación en fecha estipulada



MEMORIAL

Dirigido al Juez respectivo
solicitando se nombre Ministro
Ejecutor .



ACCIÓN DEL MINISTRO EJECUTOR

Al acudir a la Institución respectiva
para efectuar la Reinstalación en la
fecha estipulada por juez competente.

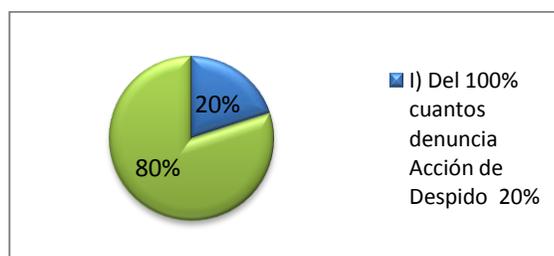
ANEXO B:
GRÁFICAS DE ESTADÍSTICA EN EL DEPARTAMENTO DE JALAPA
PROBLEMAS DE VIOLACIONES
A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

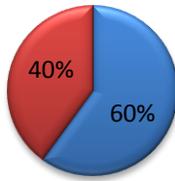
Encuesta Realizada los meses de Junio y Julio del año 2010

Por el autor del presente trabajo de Tesis

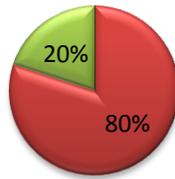
a) INSPECTORÍA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO:

- I) ¿Con qué frecuencia del 100% , las personas inhabilitadas de un empleo; denuncian acción de despido?
- II) ¿Cuándo el ex empleado denuncia despido, indica lo que solicita?
- III) ¿Cuál es el porcentaje de un 100% de las denuncias que solicita reinstalación?





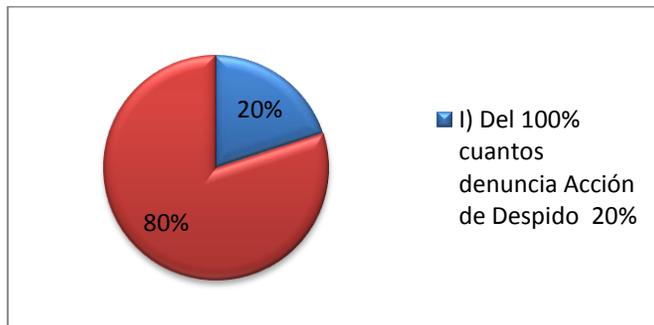
■ II) Del 100% de trabajadores despedidos, cuantos indican lo que solicitan 40%

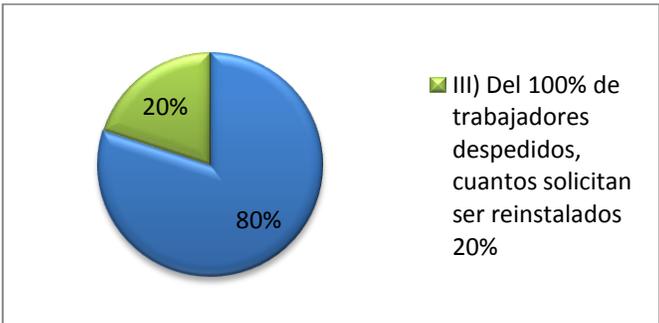
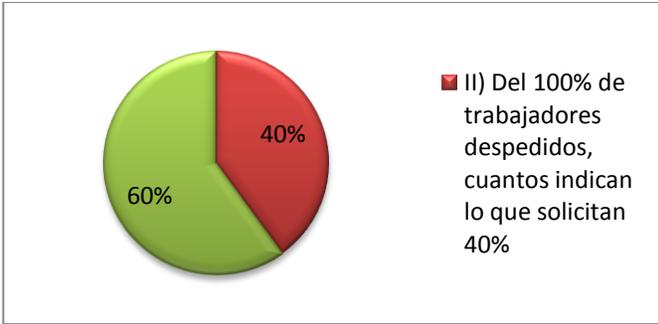


■ III) Del 100% de trabajadores despedidos, cuantos solicitan ser reinstalados 20%

b) JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

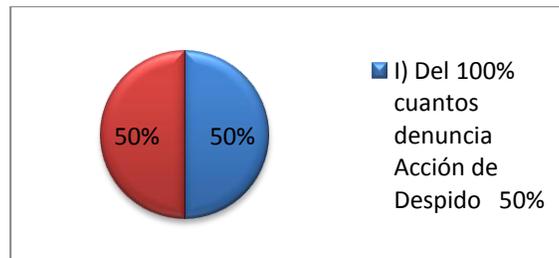
- I) ¿Con qué frecuencia del 100%, las personas inhabilitadas de un empleo; denuncian acción de despido?
- II) ¿Cuándo el ex empleado denuncia despido, indica lo que solicita?
- III) ¿Cuál es el porcentaje de un 100% de las denuncias que solicita reinstalación?

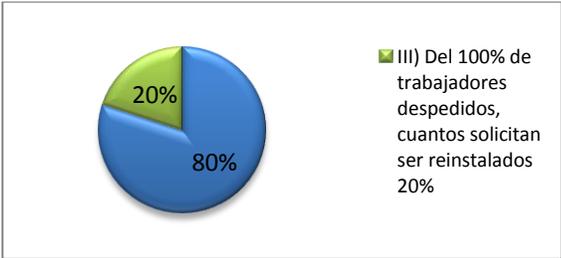
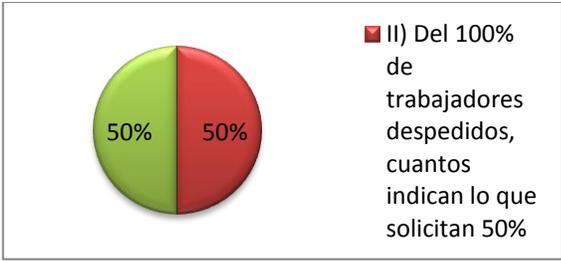




C) ABOGADOS LITIGANTES

- I) ¿Con que frecuencia del 100% , las personas inhabilitadas de un empleo; denuncian acción de despido?
- II) ¿Cuándo el ex empleado denuncia despido, indica lo que solicita?
- III) ¿Cuál es el porcentaje de un 100% de las denuncias que solicita reinstalación?





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, GUILLERMO. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1989.

CABANELLAS, GUILLERMO. **Tratado de política laboral y social**. Editorial Heliasta S.R.L. Tomo II.(s.e.), (s.f.).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 1ra. edición. Editorial Orión; (s.f.).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio Lic. **Derecho colectivo del trabajo**. 4a. edición. Editorial Orión. (s.l.i.); (s.f.).

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. A.V. Rep. Argentina número 15, México 1964.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Digital Impresos. Tercera edición; (s.l.i.); (s.f.).

FUENTES DESTARAC, Mario. **Ministro de finanzas públicas**. Editorial El Periódico, de fecha 23 de octubre de 2009.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago, **Introducción al estudio del derecho I**. (s.e.); (s.l.i.), (s.E.); (s.f.)

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441. del Congreso de la República de Guatemala. Ediciones ALENRO.