

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL  
TESIS DE GRADO

**RUDY SAUL GUOX XICARA**  
CARNET 15354-03

QUETZALTENANGO, SEPTIEMBRE DE 2017  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL  
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR  
**RUDY SAUL GUOX XICARA**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, SEPTIEMBRE DE 2017  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO  
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO  
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

### **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. AURY ARMINDA LOPEZ HERRERA

### **TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. CARLOS BORROMEO SACALXOT VALDES

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

*Licda. Aury Arminda López Herrera  
Abogada y Notaria  
Oficina Profesional: 3era calle 13-69 zona 3  
Quetzaltenango, Guatemala, C.A.  
Teléfonos 77653465 - 57226421*

Quetzaltenango, 23 de junio de 2011.

Ing. Derick Lima  
Coordinador Académico.  
Universidad Rafael Landívar  
Campus Quetzaltenango.

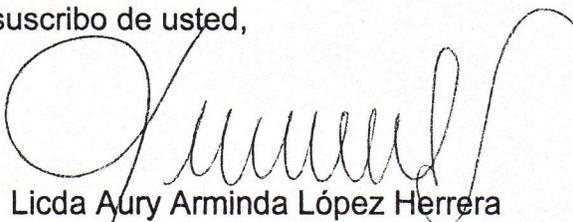
Respetable Ingeniero:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informarle que en base al nombramiento que se me hiciera, he asesorado el trabajo de tesis titulado: **LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TERMINACIÓN LABORAL** elaborado por el estudiante: **RUDY SAUL GUOX XICARA**, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, con los títulos de Abogado y Notario.

Razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para el presente trabajo y le solicito se sirva nombrar Revisor de Fondo correspondiente; presentando al estudiante **GUOX XICARA** mis felicitaciones por su responsabilidad en el desarrollo de la investigación, misma que es un valioso aporte para los estudiantes y profesionales del derecho.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente



Licda Aury Arminda López Herrera  
Abogada y Notaria  
Asesora

**AURY ARMINDA LOPEZ HERRERA**  
**Abogada y Notaria**



**Orden de Impresión**

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante RUDY SAUL GUOX XICARA, Carnet 15354-03 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07490-2013 de fecha 9 de octubre de 2013, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 7 días del mes de septiembre del año 2017.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

A ti Padre Amoroso y dador de toda sabiduría e inteligencia, por que eres la fuente de mi inspiración y la luz de mi vida, Gracias por tanto!!!.

### **A ti Jesús.**

Mi maestro, mi ejemplo a seguir, mi salvador, gracias por ese sacrificio en la cruz y por acompañarme en cada momento de mi vida... Te amo.

### **A ti Espíritu Santo.**

El Padre prometió un consolador, y lo cumplió, eres simplemente todo lo que se necesita para ser feliz.

### **A mi familia.**

Gracias Papi Clementino, por todas sus oraciones y por bendecir mis estudios cada vez que me despedía, todo quedo muy marcado dentro de mi corazón; Gracias Madre Julia Xicara, por estar al pendiente de mí y por su esfuerzo incansable y amoroso para que nuestra vida cambiara; Gracias Papa, Luis Guox, lo mínimo se hace grande ante un corazón agradecido; Gracias Omar Guox, ejemplo de amor, superación y el apoyo para que este grado académico se diera, siempre he querido ser como vos!!!; Paolo y Suri, Gracias por su apoyo y consejos incondicionales.

### **A mi esposa e Hijo.**

Sarita Hernández, muchas, muchas gracias por confiar en mi y apoyarme incondicionalmente, sin duda alguna en ti encontré ese corazón que me da esperanza; MI HIJITO, Saul Alexander Guox Hernández, Gracias, tu eres la razón por la que cada día es especial y vale la pena seguir soñando con una mejor nación y una vida mejor en Cristo Jesus. Los Amo mis campeones.

### **A mi Guatemala**

Te amo y te bendigo, luz a las naciones, serás prospera y engrandecida.

## INDICE

Pág.

Introducción.....	1
-------------------	---

### CAPITULO I

#### TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1.1	Antecedentes.....	4
1.2	La relación laboral.....	6
1.3	El periodo de prueba para contratar .....	7
1.4	La terminación de la relación laboral .....	10
1.5	Causas de terminación de la relación laboral .....	11
1.6	Formas de dar por terminada la relación laboral.....	21
1.6.1	Forma normal.....	21
1.6.2	Forma anormal.....	21
1.7	Efectos de la terminación de la relación laboral.....	22
1.8	Terminación de la relación laboral en el contrato a plazo fijo.....	23
1.9	La renuncia del trabajador.....	26
1.10	Rescisión del contrato de trabajo, el despido .....	28
1.11	Causales más frecuentes de despido.....	28
1.12	Despido directo por causa justificada .....	31
1.13	Despido disciplinario.....	32
1.14	Procedimiento para el despido.....	34
1.15	Defensa en caso de demanda.....	34

### CAPITULO II

#### CASOS DE INAMOVILIDAD

2.1	Antecedentes.....	36
2.2	Principio de estabilidad laboral.....	37
2.3	Derecho de inamovilidad.....	39
2.4	Naturaleza jurídica de la inamovilidad.....	40
2.5	Inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de embarazo.....	41
2.6	Inamovilidad del trabajador miembro del sindicato.....	41
2.7	Fuero Sindical.....	42

2.8	Inamovilidad dentro del conflicto colectivo.....	43
2.9	La nulidad del despido.....	44

### **CAPITULO III**

#### **MECANISMOS PARA DAR POR TERMINADA LA RELACION LABORAL**

3.1	Antecedentes.....	46
3.2	El incidente de terminación de la relación laboral.....	48
3.2.1	El incidente.....	48
3.2.2	El incidente dentro del derecho procesal de trabajo.....	49
3.2.2.1	Planteamiento.....	49
3.2.2.2	Presentación.....	50
3.2.2.3	Trámite.....	50
3.2.2.4	Audiencia.....	50
3.2.2.5	Periodo probatorio.....	51
3.2.2.6	Resolución.....	51
3.3	Incidente de terminación de la relación laboral.....	51
3.4	Interposición del incidente.....	53
3.5	Trámite del incidente de terminación de la relación laboral.....	54
3.6	Características del incidente de terminación de la relación laboral.....	55
3.7	El incumplimiento del empleador dentro de un incidente de terminación de la relación laboral.....	56
3.8	La intervención del juez frente a la decisión de dar por terminada una relación laboral sin autorización por parte del empleador.....	56
3.9	La resolución judicial que autoriza o no la terminación de la relación laboral.....	57
3.10	Efectos de la resolución que autoriza la terminación de la relación laboral.....	57
3.11	Efectos secundarios de la resolución del incidente de terminación de la relación laboral.....	58
3.12	Juicio ordinario de despido.....	59

## **CAPITULO IV**

### **LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR**

4.1	Antecedentes.....	61
4.2	La reinstalación.....	63
4.3	Plazo de prescripción para demandar la reinstalación.....	64
4.4	Oportunidad procesal para solicitar el derecho de reinstalación.....	66
4.5	Casos en que se puede solicitar la reinstalación del trabajador.....	67
4.6	Derecho de Reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.....	68
4.7	Procedimiento engorroso y poco tutelar para proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo.....	71
4.8	Procedimiento lógico para el trámite de la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.....	73
4.9	Salarios dejados de percibir.....	74
4.10	El derecho reinstalación sindical.....	76
4.11	El conflicto colectivo.....	77
4.12	Derecho de reinstalación en conflictos colectivos.....	78
4.13	Positividad y utilidad del de la reinstalación.....	79
4.14	Trámite establecido para las diligencias de reinstalación en el derecho laboral procesal guatemalteco.....	80
4.14.1	El trámite en materia procesal individual.....	80
4.14.2	El trámite en materia procesal colectiva del trabajo.....	81
4.14.3	Del caso de reinstalación en materia de servicio público.....	81

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1	Discusión de resultados.....	84
	Conclusiones.....	98
	Recomendaciones.....	101
	Referencias.....	102
	Anexos.....	107

## **RESUMEN**

La reinstalación del trabajador, se debe entender como un derecho y una garantía que se manifiesta al terminarse la relación laboral, el objetivo primordial es determinar si en la práctica laboral se cumplen con las condiciones legales mínimas para dar por finalizada la relación entre patrono y empleado.

Esta investigación se realiza en el modo de monografía, al recabar información sobre la relación laboral y las formas de la terminación de la misma, además de establecer la necesidad de crear procedimientos específicos para la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de gravidez, y de los derechos especiales que gozan algunos trabajadores para solicitar la restitución en el puesto de trabajo, una vez se haya producido el despido, además de establecer si después de ser decretada la reinstalación forzosa, es inevitable que el trabajador en la empresa privada se vea en la necesidad de renunciar por malos tratos del patrono.

## INTRODUCCION

La Relación Laboral, inicia desde el momento en que una o un grupo de personas, llamados trabajadores ponen a disposición de otra llamada patrono la fuerza física o intelectual, para llevar a cabo una actividad determinada, a cambio de ser remunerados, el ser humano por propia naturaleza es social y necesita de las demás personas para satisfacer sus necesidades, a través de la historia se ha recurrido al trabajo para satisfacer esas necesidades primarias o secundarias, dando lugar a desarrollar relaciones laborales entre seres humanos por periodos de tiempo determinados o indeterminados, y como toda relación laboral entre seres humanos puede alcanzar un punto de inflexión, ya sea motivado por factores internos o externos, justos o injustos en los que se rompe esa relación y da lugar a la terminación de la relación laboral, sea por situaciones imputables a la voluntad individual del trabajador, o del patrono, o por situaciones ajenas a la voluntad de ambos que hacen imposible la subsistencia de la misma, cuando esta Relación Laboral se extingue por que el trabajador a decidido darla por terminada, nos encontramos ante el acto jurídico que en materia laboral se conoce como renuncia y cuando el patrono es quien decide dar por terminada la Relación de Trabajo nos encontramos ante un despido, ambas situaciones pueden ser justificadas o injustificadas. El Código de Trabajo Guatemalteco, contempla en artículos específicos las causas por las cuales se considera un despido justificado e injustificado y traza los parámetros por los cuales el Juez de Trabajo ha de identificar cual fue la forma de la terminación de la Relación Laboral, para determinar lo conducente para cada situación. La presente Tesis de grado, trata de desarrollar las formas y los casos en los que se da la Terminación de la Relación Laboral, además del análisis de las formas en que el Código de Trabajo Guatemalteco establece las mismas, los medios legales de los que gozan, el trabajador y el patrono, para garantizar a cada quien los derechos que le competen y cuando la finalización de dicha relación laboral sea por voluntad de ambas partes no existan conflictos; existen casos en que la voluntad unilateral del patrono, valiéndose de la posición económica y del puesto de mando que ostenta dentro de la empresa privada, hace valer su

derecho a dar por terminada la relación laboral y con motivos justos sigue los procedimientos que la ley laboral establece, como el de dar aviso a las autoridades de Trabajo y Previsión Social, sobre las causas que motivan dicha terminación de la relación laboral, en este caso no existen conflictos ya que se actúa apegado a la ley; caso contrario al tomar una actitud arbitraria y sí de forma injustificada se da por terminada la Relación Laboral sin estar apegado a la ley, violenta principios fundamentales y derechos inherentes de los trabajadores, que hacen al patrono responsable ante las autoridades de trabajo correspondientes a indemnizar, o en su defecto a reinstalar a los trabajadores que reúnan las condiciones especiales para dicha reinstalación, tal es el caso de la mujer trabajadora en estado de gravidez que por su condición de futura madre se encuentra protegida contra arbitrariedades del patrono, o el de los empleados del sector público, que por cuestiones políticas pueden ser removidos en cualquier momento de su cargo, y en materia colectiva, el de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores mientras dure su gestión y el de todos los integrantes del sindicato de trabajadores cuando se ha emplazado al patrono dentro de un conflicto colectivo de carácter económico y social, y el caso de los miembros fundadores del Sindicato de Trabajadores, siempre y cuando se haya dado aviso a las autoridades competentes, acerca de la formación del mismo.

El Código de Trabajo, establece el derecho de inamovilidad, que consiste en la garantía concedida a ciertos trabajadores para no ser removidos del puesto que desempeñan, por llevar a cabo actividades sindicales o por encontrarse en la situación especial de la mujer trabajadora en estado de gravidez, cuando esto sucede el patrono toma represalias en contra de los trabajadores y da por terminada la relación laboral, tal situación es regulada por la ley laboral, y se establece que el trabajador despedido puede solicitar la reinstalación en el puesto y con las mismas condiciones que se encontraba desempeñando hasta el momento del despido.

Es importante preguntarse ¿ es efectiva la reinstalación del trabajador en la empresa privada?, y para contestar a dicha pregunta de investigación es necesario evaluar lo

que las autoridades de Trabajo y Previsión Social, Abogados Laboralistas y autoridades Judiciales en materia Laboral opinan acerca de las ventajas y desventajas que conlleva la Reinstalación del Trabajador, después de haber sido ordenada; toda vez que, si bien es cierto se cumple con lo que la legislación laboral establece, la relación humana entre patrono y trabajador queda dañada, pues existe la inconformidad de la parte patronal, al tener dentro de la estructura organizacional de la empresa, a uno o más integrantes que no son de su agrado, y el trabajador se enfrenta luego de la reinstalación forzosa a maltratos que al final lo hacen dar por terminada la relación laboral.

Para recabar los datos se utilizara como instrumento de investigación, la encuesta, que determinará los resultados del estudio que comprende una monografía jurídico descriptiva.

# CAPITULO I

## TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### 1.1 Antecedentes

La Ley Orgánica de Trabajo venezolana, regula en el artículo noventa y nueve, la definición de despido, como norma general de la terminación de la relación laboral, y establece que: El despido es la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores, y será a) Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y b) Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique<sup>1</sup>. En la legislación latinoamericana se contempla al despido como la causa principal de terminación de la relación laboral, ya sea causado justamente, y haya recaído en lo establecido como causas justificadas o sea declarado unilateralmente, por el patrono injustamente.

La legislación laboral panameña, establece una alternativa para la terminación de la relación laboral que no se encuentra regulada en muchos países. Se trata de la figura denominada como terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo. Definitivamente al trabajador siempre le corresponderá el pago de las vacaciones y el aguinaldo, además de la indemnización correspondiente, aunque no así en todos los casos. Precisamente esos dos extremos pueden ser negociados a través de un mutuo acuerdo con el trabajador, como sucede con la mayoría de figuras legales, no basta la existencia de la figura para poderla implementar en la empresa libre de riesgos, para ello es necesario conocer como se debe utilizar esta figura jurídica, previo a utilizar el mutuo acuerdo la empresa debe valorar el riesgo que implica recordemos el principio de irrenunciabilidad<sup>2</sup>, por lo que se debe documentar en forma adecuada la negociación alcanzada, ya que esto implica una defensa eficaz en caso de conflictos individuales de trabajo.

---

<sup>1</sup> Artículo 99 de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

<sup>2</sup> CentralAmericaData, Trejos G., Alejandro, BDS Asesores, La Terminación de la Relación Laboral por Mutuo Acuerdo, Panamá, 2009, [www.centralamericadata.com/es/article/home/La\\_terminacion\\_de\\_la\\_relacion\\_laboral\\_por\\_mutuo\\_acuerdo](http://www.centralamericadata.com/es/article/home/La_terminacion_de_la_relacion_laboral_por_mutuo_acuerdo), 10 de mayo de 2011.

El despido es dejar a un empleado sin trabajo, sin importar el tiempo que ha trabajado, ni cuantas horas haga o en que puesto, ya que se lo perjudica, razón por la que la ley laboral, crea la reparación lógica en la indemnización. Por la misma lógica, quien hace uso del derecho a renunciar, no puede pretender indemnización alguna, dado que no ha habido despido, sino que decide retirarse de cuenta propia. Para el empleado nunca está bien que se le despida, y en general no se reconoce, al menos delante del empleador, en tanto que eso sería razón suficiente para despedirse de la indemnización que le pudiese corresponder, ya sea suculenta o no la suma de dinero que debería de corresponder al empleado, para arreglar muchas deudas que implica al empleado durante el tiempo que carezca de un trabajo estable para el sustento de la familia<sup>3</sup>.

El artículo doscientos cuarenta de la Ley sobre Contrato de Trabajo, de la República Argentina, dispone que: la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo. Por lo que se puede establecer que la renuncia del trabajador es, un acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o el consentimiento del empleador; es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador; en el momento en que es recibida, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral, salvo que esté destinada a efectivizarse en una fecha futura cierta; por medio de la renuncia, el trabajador disuelve el contrato de trabajo por causas subjetivas no fundadas en un incumplimiento contractual del empleador<sup>4</sup>.

Dentro de las causas más frecuentes para efectuar el despido del trabajador, en Guatemala, según la Inspección General de Trabajo, informó que diariamente reciben entre quinientos a seiscientos avisos de empresas por faltas que cometen los empleados. Las causas más comunes que los empleadores guatemaltecos,

---

<sup>3</sup> Legalmania.com, Di Cataldo, Vanesa, Despido Laboral, Argentina, 2004, [www.legalmania.com.ar/derecho/despido\\_laboral.htm](http://www.legalmania.com.ar/derecho/despido_laboral.htm), 10 de mayo de 2011.

<sup>4</sup> Secretariassenred.com, Cárrega, Enrique, Extinción del Contrato Laboral, Argentina, 2004, [www.secretariassenred.com/uploads/Derechos de la mujer - Extinción del contrato laboral.htm](http://www.secretariassenred.com/uploads/Derechos_de_la_mujer_-_Extinción_del_contrato_laboral.htm), 10 de mayo de 2011.

presentan para el despido de personal son: incumplimiento del horario, abandono de trabajo y faltas al reglamento interno. Sin embargo, el funcionario agregó que hay una buena parte de esos expedientes que señalan que la causal de despidos es alcoholismo y uso de drogas. Al efecto la Inspección General de Trabajo manifiesta “Los avisos que nos reportan las empresas señalan que los empleados se presentan en estado de embriaguez, en particular los lunes, martes y viernes”, siendo los sectores de la construcción, del comercio, del transporte, de las agencias de seguridad y de la industria de vestuario y textil es donde existe mayor incidencia. El alcoholismo es más frecuente en fechas como Semana Santa, Navidad, días festivos o ferias patronales locales. Para que un trabajador sea destituido en el sector privado, debe ser notificado en tres ocasiones en forma verbal o escrita, dependiendo de la falta, y de los cuales se da aviso a la Inspección General de Trabajo<sup>5</sup>.

## **1.2 La relación laboral**

Para el jurista Guillermo Cabanellas la relación laboral o de trabajo, representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo<sup>6</sup>.

La relación jurídica de trabajo, tiene, como cualquier otra, un ciclo de vida, que inicia con el nacimiento al celebrarse contrato de trabajo por escrito o verbal, por un contrato, que despliega la existencia por un tiempo determinado y a veces indeterminado, y atraviesa una serie de vicisitudes o circunstancias modificativas, y finalmente, muere o se extingue, también en un momento determinado<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> PrensaLibre.com, Gamarro, Urías Moises, Despidos y Renuncias subieron 14% en 2009, Guatemala, 2010, [www.prensalibre.com.gt/economia/Despidos-renuncias-subieron\\_0\\_235776422.html](http://www.prensalibre.com.gt/economia/Despidos-renuncias-subieron_0_235776422.html), 10 de mayo de 2011.

<sup>6</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental; Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1993, Pág. 347.

<sup>7</sup> Fernández Marcos, Leodegario; Derecho del Trabajo; España, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Pág. 112.

### **1.3 El periodo de prueba para contratar**

El periodo de prueba, consiste en un plazo, en donde el trabajador y el patrono pueden dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, esto significa que el patrono puede despedir y el trabajador renunciar o abandonar el trabajo sin obligación de pagar al otro una indemnización<sup>8</sup>. El periodo de prueba es improrrogable y no se puede simular una doble contratación del mismo trabajador, por dos o más periodos de prueba. El artículo ochenta y uno establece que “en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por voluntad propia, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias personas o una o varias empresas contrataren trabajadores para la prestación de servicios a otra persona o a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley<sup>9</sup>.

El tiempo servido, se computa desde el momento en el que el trabajador inicia la prestación de servicios al empleador, es decir, cuando se inicia la relación laboral, y concluye en el momento en el que se da por terminada la relación laboral, ya sea por despido, en el caso de contrato de trabajo por tiempo indefinido o por cuando en un contrato de trabajo por obra determinada se haya llegado al fin de dicha labor. El artículo ochenta y dos regula las premisa que han de tenerse en cuenta al momento de demandar el despido injustificado y el pago de indemnización, y establece lo siguiente, si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o

---

<sup>8</sup> Argueta R. Alejandro; Código de Trabajo Comentado; Guatemala, CEN, 2005, Pág. 76.

<sup>9</sup> Artículo 81, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea<sup>10</sup>.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo noventa y siete”, que indica que solo en el caso relativo a la prestación de alimentos, la indemnización se puede embargar hasta en un cincuenta por ciento.

b) Su importe debe calcularse, de tomar como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término. El salario devengado es diferente al salario percibido. El salario percibido es la cantidad de dinero que el empleador paga al trabajador cada periodo de tiempo, pero el salario devengado corresponde a la cantidad de dinero que el trabajador tiene derecho a percibir por parte del patrono, aunque este no reconozca el total de dicho derecho, dicha definición, se encuentra regulada en el artículo uno del convenio 95 de la OIT, y significa que el salario devengado estará compuesto por el salario ordinario, más el salario extraordinario, que le pueda corresponder al trabajador que laboro durante la jornada extraordinaria, por lo tanto aunque el patrono haya pagado al trabajador la cantidad correspondiente al salario extraordinario devengado se deberá tomar en cuenta, una vez se haya demostrado, que efectivamente si se laboro en dicha jornada<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Ibid., Artículo 82.

<sup>11</sup> Argueta R., Alejandro. Op.cit., pág. 78.

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo. Aunque por causas de enfermedad o incapacidad permanente y vejez que en cualquiera de los casos hace muy difícil llevar a cabo las labores de forma eficiente.

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social e inicie a devengar, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones conferidas y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a

cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

#### **1.4 La terminación de la relación laboral**

El código de Trabajo guatemalteco, establece en el artículo número setenta y seis, que hay terminación de los contratos, en el momento en que una o las dos partes que forman una relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuya circunstancia se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos<sup>12</sup>.

La terminación laboral, es el momento donde el trabajador deja de prestar los servicios al empleador y este cesa en cuanto a la remuneración por esa prestación de servicios; esta separación se puede dar de dos formas que se pueden dividir en: forma normal y forma anormal de terminar la relación laboral.

No es lo mismo hablar de la palabra terminación, que de la palabra rescisión, es necesario recurrir a las definiciones que se establecen en la oratoria forense, para el efecto encontramos que el término rescisión es más utilizado en el ámbito civil, por lo que es muy poco utilizado en el ámbito laboral, de esta cuenta que la terminación de la relación laboral tiene una mayor relevancia en el ámbito guatemalteco.

El artículo setenta y ocho del Código de Trabajo establece que la terminación de la relación laboral debe constar por escrito, para servir como medio de prueba del patrono o del trabajador, en caso de demanda laboral; por parte del patrono para servir como medio de prueba sobre las causas de terminación de la relación laboral,

---

<sup>12</sup> Artículo 76, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

y para el trabajador sirve como medio de prueba para establecer el incumplimiento del pago de prestaciones e indemnización del que se encuentra obligado el patrono<sup>13</sup>.

## **1.5 Causas de terminación de la relación laboral**

Al hablar de Terminación de la Relación Laboral, se deben estudiar las causas que la doctrina y la ley establecen, dentro de ellas encontramos:

Existen doctrinariamente una serie de causales que pueden dar origen a la terminación de la relación laboral, estas se pueden agrupar en:

### a) Extinción por voluntad unilateral del patrono

El patrono puede dar por terminada la relación laboral, de forma directa o indirecta, perfeccionándose así el despido justificado o injustificado. La legislación Guatemalteca enmarca las causas en las que el empleador puede tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, esto se enmarca en el artículo setenta y siete, en el que se establece el derecho del patrono sin responsabilidad del mismo.

### b) Extinción por voluntad unilateral del trabajador

El trabajador, también puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para él, en aquellos casos establecidos en el artículo setenta y ocho del Código de Trabajo, al renunciar al puesto y a los derechos adquiridos durante el ejercicio laboral, además de que se cumple con el principio de libertad de renuncia al dar por terminado el contrato de trabajo que se ha pactado por tiempo indeterminado<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Ibid., Artículo 78.

<sup>14</sup> Ibid., Artículo 83.

c) Extinción por voluntad conjunta de ambas partes

En algunos casos tanto el patrono como el trabajador están de acuerdo en dar por terminada la relación laboral, este tipo de extinción se perfecciona cuando llega el término del contrato de trabajo que se ha celebrado por escrito, es decir cuando este llega al plazo en el que ha sido pactado o cuando la prestación de servicios ha concluido o se ha llegado a un acuerdo de forma anticipada.

d) Extinción por desaparición o incapacidad de los sujetos

La desaparición de un sujeto, se entiende como la ausencia sin dejar noticia o sin conocerse las causas<sup>15</sup>, y la incapacidad puede ser de carácter físico o mental, razones por las cuales se hace imposible que la Relación Laboral sea viable; en estos casos se da por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad del trabajador.

Las causales que se mencionan con antelación, están contenidas en los artículos setenta y siete al ochenta y siete del Código de Trabajo Guatemalteco, que manifiestan estas, como principal motivo, razones meramente voluntarias de los sujetos de la relación laboral.

El código de Trabajo en el artículo setenta y siete establece las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores. El trabajador debe de guardar el decoro y demostrar el uso de buenas costumbres dentro del lugar de trabajo, además de demostrar obediencia y respeto al patrono, los lineamientos que el trabajador y el patrono deben de seguir en base al respeto, deben quedar plasmados en el reglamento interior de trabajo, en la mayoría de casos la pequeña

---

<sup>15</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op.cit., pág. 125.

empresa no cuenta con dicho reglamento, teniendo que basarse en las buenas costumbres únicamente.

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores. La injuria o la calumnia deben de constituir una grave falta de respeto en contra de un compañero de trabajo, cabe recordar que dentro de un grupo social, en donde la convivencia es de un máximo de seis horas al día y hay una variedad de intereses individuales conjugados con el desgaste de cada día, en determinado momento cabe el riesgo de que los trabajadores no estén de acuerdo en alguna directriz y esto conlleve la alteración en el curso diario de las actividades, es por esta razón que el Derecho Laboral otorga gran importancia a la previsión social.

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

d) Cuando el trabajador cometa algún 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; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo. Para determinar la causa justa en la que se funde el despido es necesario establecer dos factores, que son:

**Delito o Falta contra la Propiedad:** Si el trabajador es declarado culpable de haber cometido, dentro del establecimiento del lugar de trabajo, un delito o una falta en contra de la propiedad, en contra de sujetos pasivos como, el patrono, compañeros de trabajo o terceros, aunque también es necesario contar con la resolución judicial

de orden penal, que declare la culpabilidad del trabajador. El daño al patrimonio de la empresa: Incluye el daño producido en forma intencional y aquel que se produce por descuido o negligencia del trabajador<sup>16</sup>.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo sesenta y tres. En este inciso se perfecciona el deber de fidelidad o lealtad del trabajador, hacia el patrono y hacia las funciones que a este le competen.

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. Llamado también ausentismo, faculta al empleador para dar por terminada en forma justificada la relación laboral, aunque por otra parte la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes. La justificación de inasistencia se entiende como el permiso o la licencia que el trabajador solicita al patrono, y este a su vez le otorga, cuando se trata de una inasistencia por causa mayor de enfermedad o cualquier otro riesgo social esta se convierte en suspensión<sup>17</sup>.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores. El deber de obediencia se encuentra regulado en el artículo sesenta y tres del mismo cuerpo legal, en la relación laboral los intereses del patrono están enfocados en la producción o en la prestación de servicios a fin de obtener ganancias y cumplir con la labor asignada, el trabajador que no cumple con las reglas o normas establecidas dentro de la empresa, constituye una pérdida de recursos dentro del ámbito productivo de la empresa, lo que faculta al patrono, para dar por terminada la relación laboral.

---

<sup>16</sup> Argueta R., Alejandro. Op.cit., pág. 66.

<sup>17</sup> Ibid., p. 67.

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo sesenta y cuatro, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono. La embriaguez en el lugar de trabajo, constituye la única causa por la que el patrono puede dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de llamar la atención del trabajador de forma escrita, si el patrono incumpliera con esta condición, en cualquiera de los casos en que se vulneren las disposiciones establecidas por la ley o por el reglamento interior de trabajo, el despido se reputa injustificado.

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado. Una de las causas más comunes en el entorno nacional, que se hace manifiesta en la realización del trabajo, la ineficiencia clara del trabajador que ha engañado al patrono de forma dolosa, de tal manera que es necesario el despido justificado.

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada, los derechos civiles se interrumpen al momento de que una sentencia penal recae sobre una persona, en este caso el trabajador que ha sido condenado a la pena de prisión, se encuentra imposibilitado para seguir con la prestación de los servicios y el patrono queda facultado para dar por terminada la relación laboral; y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Artículo 77, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Además el artículo setenta y ocho, establece la obligación de dar por comunicado en forma escrita a los trabajadores, de la causa del despido, para que la relación laboral cese de manera formal, por lo que cita textualmente, “la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores”, lo cual activa el derecho del trabajador a recibir la remuneración e indemnización según fuere el caso que motivo el despido, y manifiesta “pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción”, el término de prescripción para solicitar el despido injusto y pago de indemnización es de treinta días, contados desde un día después de que se perfecciono el despido, es decir desde que se dio aviso por escrito, “con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”. La inversión de la carga de la prueba se hace manifiesta en este precepto, ya que el patrono es quien debe demostrar que se llevo a cabo el despido con razones justas. “Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales<sup>19</sup>.

Por su parte el artículo setenta y nueve establece las causales que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral sin perjuicio del mismo, cabe recordar que una relación laboral se compone específicamente de dos sujetos, y cuando dentro de la relación se hace imposible el desenvolvimiento de las labores,

---

<sup>19</sup> Ibid., Artículo 78.

por alguna de las causas que establece este artículo, el principio de tutelaridad respalda al trabajador, para que dé por terminada dicha relación laboral. Son causas justificadas para el trabajador, las siguientes:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. En la actualidad muchas empresas no hacen efectivos los pagos de los salarios a los trabajadores, haciendo que estos incurran en atrasos a sus compromisos adquiridos con antelación, esto constituye una de las principales causales de terminación de relación laboral.

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador. Las relaciones interpersonales constituyen un elemento importante en la prestación de la fuerza laboral, cuando estas, se convierten en maltratos y abuso de autoridad en contra del trabajador, este tiene derecho a dar por terminada la relación laboral sin perjuicio de su parte.

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador. Los maltratos y abusos de autoridad por parte del patrono o personas que posean un nivel jerárquico superior son muy comunes en los centros de trabajo, en estas circunstancias el trabajador protegiendo su dignidad y honor puede finalizar la relación laboral sin perjuicio del mismo.

d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador. Se dan algunos casos extremos en los que los patronos o gente de confianza realizan una especie de boicot, en contra del trabajador, con la intención de hacer que el trabajador falle en sus labores y obligaciones.

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. El derecho laboral no existiría sin la sencilla razón de que el ser humano es sociable, y por tanto el patrono y el trabajador se necesitan, la ruptura de esta convivencia pacífica se hace notable cuando los superiores jerárquicos o patronos inician a hablar de un trabajador, con la intención de causar agravios al honor del mismo.

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate. La salubridad dentro del ambiente laboral se debe garantizar a todos los empleados dentro del área de trabajo, la presencia de un empleado con alguna enfermedad contagiosa que ponga en peligro a otro trabajador es causal directa para dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de que por esta circunstancia se margine o discrimine a algún compañero de trabajo que presente otro tipo de enfermedad.

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan. Algunas actividades y trabajos requieren por su naturaleza un grado de seguridad especial en las condiciones de salud, ya que con el transcurrir del tiempo pueden acarrear enfermedades a los trabajadores y sus familias que tengan contacto directo con dichas actividades, esta falta de condiciones de salubridad generan causal de terminación de la relación laboral sin perjuicio del trabajador.

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se

encuentren. La falta de cumplimiento de las obligaciones del patrono en cuanto a la seguridad, se ven reflejadas en el peligro constante que corren los trabajadores al exponer sus vidas y seguridad personal por la falta de atención del patrono, que en la mayoría de casos busca reducir costos para incrementar su ganancia a costa de los trabajadores.

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62.

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; es muy común este problema en la empresa privada, la mayor parte de los patronos realizan cambios en los puestos de trabajo, para tomar represalias en contra del trabajador o como medio de presión para que dejen sus labores, y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato<sup>20</sup>. El incumplimiento a las cláusulas del contrato constituye que este quede sin efecto, eximiendo la responsabilidad del trabajador.

La regla que contiene el párrafo final del artículo setenta y siete, rige también a favor de los trabajadores, es decir que en cualquier caso que haya acontecido un hecho penal para dar por terminada la relación laboral, el trabajador puede actuar como querellante adhesivo en el proceso penal que se instruya en contra del patrono.

---

<sup>20</sup> Ibid., Artículo 79.

Todo trabajador tiene la obligación de informar al patrono las causas en las que se funda la terminación de la relación laboral, en este caso no se especifica la forma en la que se debe de hacer, aunque a este acto se le denomina renuncia, en el caso de trabajadores especiales que hayan renunciado a sus labores, el patrono tiene el derecho de solicitar a título de daños y perjuicios, si logra demostrar que el trabajador ha finalizado la relación de trabajo injustificadamente y ha abandonado la obra determinada para la cual ha sido contratado. Para ello el artículo ochenta establece que “la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó las labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo ochenta y cuatro<sup>21</sup>.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza así mismo del derecho de demandar al patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

---

<sup>21</sup> Ibid., Artículo 80.

## **1.6 Formas de dar por terminada la relación laboral**

La Relación Laboral, puede darse por terminada por diferentes factores, dentro de ellas están la Forma Normal y la Forma Anormal, que a continuación se describen.

### **1.6.1 Forma normal**

Las formas normales de terminación de la relación laboral se dan cuando se cumple el plazo para el cual ha sido contratado el trabajador, esto se establece dentro del contrato de trabajo; tal situación se da cuando se establece el tiempo que durará la relación laboral, además cuando se llega a un acuerdo de voluntades, en el cual queda acordado finalizar la prestación de servicios y el estado de dependencia económica entre patrono-empleado o cuando el código de trabajo señale expresamente los supuestos en que esta relación cesa. Se presume terminada la relación laboral, cuando el trabajador y el patrono cumplen con alguno de los supuestos establecidos en el artículo número 86 del código de trabajo<sup>22</sup>.

### **1.6.2 Forma anormal**

La terminación de la relación laboral, puede variar en circunstancias, al tener en cuenta los supuestos contemplados en el código de trabajo, tal el caso del artículo 77, que establece las causas justas que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral, sin tener que asumir responsabilidades.

Estas causas devienen de la mala práctica del trabajador al momento del ejercicio laboral, se desprenden varios supuestos, en los que el trabajador atenta contra la buena fe al momento de celebra el contrato, esto bien conocido como Despido Directo.

---

<sup>22</sup> Ibid., Artículo 86.

## 1.7 Efectos de la terminación de la relación laboral

Para el autor guatemalteco, Luis Fernando Molina, existen efectos colaterales a la terminación del contrato de trabajo, los divide de la siguiente forma:

“a.- Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y el conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

b.- El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para el sostenimiento de la familia.

c.- En todo casos se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personero de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con la labores.

d.- Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social)<sup>23</sup>.”

La terminación de la relación laboral, implica la pérdida económica de recursos tanto para el patrono como para el trabajador, los efectos que conlleva para el patrono son casi siempre repuestos en un tiempo corto; si embargo para el trabajador los efectos económicos de la terminación de la relación laboral, implican un alcance directo sobre las familias, en la mayoría de los casos en que estos últimos no tienen los medios necesarios para proveer al hogar.

---

<sup>23</sup>Molina, Luis Fernando; Derecho Laboral Guatemalteco; Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 2002, Pág. 136.

## **1.8 Terminación de la relación laboral en el contrato a plazo fijo**

Según lo establece el artículo veinticinco del Código de trabajo, el contrato de trabajo a plazo fijo es aquel en el que se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo<sup>24</sup>. El artículo ochenta y cuatro establece que, en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, debiendo de pagar a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este minimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

El artículo mencionado con anterioridad, establece claramente las directrices que se deben de cumplir, en el caso de dar por terminada la relación laboral, antes de realizada la obra para la cual se contrato, y establece la responsabilidad de cada uno de los sujetos al incumplir o abandonar la labor, antes de su fin.

Las causas que terminan con la relación laboral, sin responsabilidad del trabajador, deben de ser de carácter de fuerza mayor, para el efecto es necesario establecer que la fuerza mayor es toda causal eximente de responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones<sup>25</sup>. Al efecto el artículo ochenta y cinco establece que, "son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de

---

<sup>24</sup> Artículo 25, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>25</sup> Goldstein, Mabel; Diccionario Jurídico Consultor Magno; Argentina, Editorial Circulo Latino Austral, 2008, Pág. 291.

éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones”, el legislador basado en el principio de tutelaridad busca proteger la indemnización que por derecho goza el trabajador cuando por las razones obvias que se mencionan a continuación, el trabajador ha cesado de prestar los servicios, los casos son:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento del deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al Derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige

cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores<sup>26</sup>.

Existen tres formas de dar por terminada la relación Laboral, según lo establece nuestra legislación en el artículo ochenta y seis, “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento<sup>27</sup>.

El patrono está obligado a extender al trabajador, constancia por escrito, para el jurista Guillermo Cabanellas la constancia es la prueba fehaciente de la realidad de una afirmación o de un acto, en la que se detallan hechos exactos<sup>28</sup>, conocida como carta de recomendación y constancia de haber laborado dentro de la empresa, aun

---

<sup>26</sup> Artículo 85, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>27</sup> Ibid., Artículo 86.

<sup>28</sup> Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual; Tomo II; Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1989, Pág. 314.

así la terminación de la relación laboral haya sido justificada o injustificada, según el artículo ochenta y seis se establecen los datos que el patrono debe consignar en dicha carta, dentro de ellos encontramos los siguientes datos:

- a) La fecha de entrada y de salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado; y
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera como trabajó; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato<sup>29</sup>.

Esta constancia constituye una especie de prueba anticipada que el empleador está obligado a entregar al trabajador y la información contenida dentro del documento, puede ser confirmada o refutada dentro de una reclamación ante las Autoridades de Trabajo, además el incumplimiento de esta disposición, da lugar a la imposición de multa de dos a diez salarios mínimos mensuales, esto con el objetivo de garantizar el justo pago de la indemnización que le corresponda al trabajador<sup>30</sup>.

## **1.9 La renuncia del trabajador**

Es la decisión unilateral del trabajador a dar por terminada la relación laboral, la renuncia puede darse en los contratos de trabajo a tiempo indefinido, siempre y cuando se haya superado el periodo de prueba, en este caso el patrono no tiene responsabilidad de pagar al trabajador ningún tipo de indemnización, solamente el pago de tiempo que laboro, según le corresponda. La renuncia debe de presentarse en forma escrita, en el caso de existir contrato de trabajo escrito y se puede hacer de

---

<sup>29</sup> Artículo 87, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>30</sup> Argueta R., Alejandro. Op.cit., pág. 85.

forma verbal ante dos testigos en el caso de haberse contratado de esta manera, para lo cual se debe cumplir con el preaviso al patrono para librarse del pago de daños y perjuicios derivados de la terminación de la relación laboral. Se regula en el artículo ochenta y tres, que, el trabajador que desee dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o por voluntad propia y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados si el trabajador paga al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en el trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad<sup>31</sup>. El patrono puede liberar al trabajador del cumplimiento de laborar en el transcurso del preaviso, hasta la cesación de la relación, o cuando se perfecciona la renuncia, para lo cual el trabajador debe de tratar de agenciarse de constancia que lo establezca para evitar así el pago de daños y perjuicios.

---

<sup>31</sup> Artículo 83, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

### **1.10 Rescisión del contrato del trabajo, el despido**

La decisión de rescindir el contrato de trabajo es una de las medidas que en la práctica causa más problemas al patrono, no sólo porque si el despido es injustificado puede obligársele a reinstalar al trabajador en los casos especiales que la ley señala o a indemnizarlo, a elección del propio trabajador, siempre y cuando este último cumpla con el perfil para ser reinstalado, sino porque un despido arbitrario e injustificado provoca una natural reacción de inquietud en el resto de los trabajadores, que como es lógico, tiende a causar un ambiente tenso y a despertar en los trabajadores el sentido de que pueden ser removidos del puesto o que se puede dar por terminado la relación laboral, dando origen a un clima de insensibilidad entre patrono y trabajadores . Y si es justificado, el patrono tiene que conocer cómo fundar el despido y el procedimiento para llevarlo a cabo a fin de no incurrir en responsabilidad legal.

### **1. 11 Causales más frecuentes de despido**

La Rescisión del contrato de trabajo decretada por el patrón, consiste en el despido del trabajador, porque éste ha dejado de cumplir algunas obligaciones más importantes, o ha violado las reglas naturales que surgen de las obligaciones dentro del trabajo o prohibiciones que se le hayan impuesto; sin observar así las labores que le fueron conferidas, al suscribir el contrato de trabajo respectivo, y de acuerdo al código de trabajo que establece las causales por las que se puede dar por terminada la relación laboral, sin perjuicio del patrono.

Las faltas de asistencia deben ser injustificadas es decir, sin haber obtenido permiso del patrón y sin que el trabajador compruebe, al regreso al trabajo, que tuvo motivos suficientemente fundados para haber dejado de concurrir al desempeño laboral. Esta causal es la más frecuente y relativamente fácil de comprobar. Basta para ello con tener un debido control de asistencia. Si se lleva tarjeta de control de asistencias, es indispensable cuidar que esta tarjeta esté firmada por el trabajador porque si carece de firma de éste, no tiene calidad de prueba, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que pudo haber sido elaborada por el patrón de manera artificial.

Otra causa más o menos frecuente de despido justificado del trabajador, es la desobediencia de éste a órdenes que se le dieron por el patrón o por los representantes de este, dentro del trabajo. Es indispensable en este supuesto, que la orden que se le dio esté relacionada con las obligaciones que el trabajador tiene dentro de la empresa, es decir con los deberes dentro del trabajo, pues si no se trata de trabajo contratado, el trabajador podría negarse legalmente a acatar la orden del jefe. Para comprobar esta causal, es recomendable que se levante un acta de investigación administrativa inmediatamente después de que ocurrió el hecho y que se haga firmar esa acta al trabajador y a los testigos que hayan presenciado la desobediencia. Si el trabajador se niega a firmar, debe hacerse notar en el acta ese hecho, y los testigos deben dar fe de que, a pesar de que se le tomó declaración en presencia de todos, el trabajador no quiso firmar.

Un caso de desobediencia consistiría en que el trabajador se niegue a seguir las instrucciones que de manera expresa le haya dado el patrón para ejecutar la función dentro del trabajo, o que esas reglas consten en las instrucciones o normas de trabajo que estén implantadas en la empresa. Por ejemplo, un operario de un torno, para producir las piezas que se le encomiendan, debe cuidar que las medidas sean las adecuadas, de acuerdo con las necesidades de una ejecución correcta del trabajo. Si, a pesar de ello, produce con el descuido piezas imperfectas o defectuosas, es evidente que incurre en una desobediencia que causa graves

perjuicios al patrón, pues desperdicia materia prima al producir artículos que no podrán venderse por falta de calidad.

Conviene tener presente que la decisión de rescindir el contrato debe ser tomada por el patrón sólo en casos extremos, porque el trabajador haya incurrido en graves violaciones en la ejecución del trabajo en cuyo caso la actitud demostrada representa no sólo daños para la empresa, sino un mal ejemplo al resto de los trabajadores que laboran en la misma empresa.

Además, el patrón debe examinar si cuenta con los medios de prueba suficientes para que en caso de que el trabajador, inconforme con la medida, lo demande ante las autoridades del trabajo, pueda comprobarse la causa del despido.

Si el despido es justificado, porque el patrón tenga causa legal para haber rescindido el contrato y pueda comprobarla en caso de juicio, no está obligado a indemnizar al trabajador ni a reinstalarlo.

En otras palabras, conviene que el patrón examine cuidadosamente si la causa del despido, es decir, el incumplimiento en que ha incurrido el trabajador o las violaciones a lo que se le prohibió que hiciera, son suficientemente graves para que originen el despido.

Además, y esto es tal vez lo más importante, conviene que el patrón examine cuidadosamente que puede probar la causa del despido, en caso de demanda del trabajador y ante las autoridades de trabajo. Es muy frecuente que aunque el trabajador haya violado el contrato de trabajo, el patrón no tenga los medios suficientes para comprobar que así sucedió.

Por ejemplo, cuando los únicos testigos de esa infracción cometida por el trabajador son los compañeros de labores, quienes, por razón muy explicable, pueden negarse

a cooperar con el patrón para demostrar que el trabajador incurrió en la causa del despido.

Esto no significa, desde luego, que nunca se tome la decisión, sino sólo que debe reflexionarse, pensar y medir las consecuencias muy bien, antes de adoptar esa medida. Si es inevitable, debe tomarse la decisión, con el cuidado de que la empresa quede debidamente protegida, para el caso de una demanda del trabajador; estas causas expuestas con anterioridad, evidencian la desobediencia en la que incurre el trabajador.

### **1.12 Despido directo por causa justificada**

De acuerdo a Manuel Osorio, “el despido justificado es la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo cuando se motiva en una de las causas que determina las normas reguladoras de este tipo de contrato. Naturalmente, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral, el patrono no debe indemnización alguna<sup>32</sup>”.

De igual manera, Guillermo Cabanellas menciona que en el mundo de las relaciones que el trabajo dependiente o subordinado origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración unilateral de la voluntad del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico con el trabajador.

Existen dos posiciones entre los laboristas, al hablar de despido, una asume una actitud neutral en cuanto a la parte que asume la iniciativa de la ruptura, por otra parte se señala la parte inequívoca que asume la decisión disolutiva, el autor Hostench expresa que el despido constituye la cesación de un asalariado en el

---

<sup>32</sup> Osorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; Argentina, Editorial Heliasta, 1999, Pág. 339.

trabajo contratado por un patrono a voluntad de esté y antes de expirar el tiempo de duración del contrato o del ajuste<sup>33</sup>.

De tal manera que el derecho laboral faculta y da plena libertad al empleador para contratar y para despedir cuando medien causas justificadas y siempre que haya sido responsabilidad del trabajador la terminación del contrato de trabajo.

El profesor Manuel Márquez Morales, explica, la rescisión del contrato es una figura nacida del derecho civil y comprende la forma anormal de terminar la relación laboral, menciona que algunos autores afirman que si una de las partes del contrato no cumple las obligaciones, la otra está en condiciones de no cumplir, y en consecuencia quien cumple puede invocar la rescisión sin responsabilidad<sup>34</sup>. Por lo que se deriva del código de trabajo, establece once causales por las cuales el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo.

### **1.13 Despido disciplinario**

El despido disciplinario, además de ser un modo de extinguir la relación laboral, constituye una sanción del empresario al trabajador, por el previo incumplimiento grave y culpable de éste que aquel impone, en ejercicio del poder disciplinario reconocido en el ordenamiento laboral. Es una sanción o castigo muy grave, la última y más grave que puede imponer el patrono, y que casi siempre ha de corresponderse con una falta también muy grave por parte del trabajador<sup>35</sup>.

Para todo ello el Derecho Laboral, trata de evitar el abuso de este poder disciplinario, al regular, en el artículo número setenta y ocho del Código de Trabajo, que establece el derecho del que goza el trabajador para emplazar al patrono ante los Tribunales

---

<sup>33</sup> Cabanellas, Guillermo. Op.cit., Tomo III, Pág. 208.

<sup>34</sup> Biblioteca Jurídica Virtual Universidad Nacional Autónoma de México, Márquez Morales, Manuel, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Ineficacia de la reinstalación forzosa en el Derecho Laboral, México, disponible en [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx), 23 de febrero de 2011.

<sup>35</sup> Fernández Marcos, Leodegario. Op.cit., pág. 117.

de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

El documento que incorpora la decisión de despedir, se llama carta de despido y debe contener, para que surta efectos, otras dos menciones, que también son necesarias, como requisitos esenciales la carta de despido debe contener: los hechos que se imputan al trabajador como motivadores del despido y la fecha en que se disuelve o termina la relación laboral.

Para que el despido sea efectivo, el patrono o quien tenga la potestad de hacerlo, debe notificar en forma personal al trabajador, para que el despido tome carácter de procedente, improcedente o nulo.

El despido procedente, se da cuando queda acreditado el incumplimiento alegado por el patrono, en la carta de despido al hacer la efectiva notificación, en caso contrario se considerará improcedente tal despido; el despido procedente tiene como efectos la terminación total de la relación laboral, sin que el trabajador tenga derecho de exigir indemnización.

La calificación de despido disciplinario procedente o improcedente, corresponde a los Tribunales de Trabajo en donde el trabajador emplaza al patrono, y esto se debe ventilar en juicio, siempre y cuando no haya transcurrido el tiempo de prescripción que será de treinta días a partir de ser notificado por escrito el trabajador de tal despido, que en realidad es el tiempo del que goza para que le sea pagada la indemnización correspondiente o sea reinstalado en el mismo puesto<sup>36</sup>.

En caso de que el patrono no cumpla con la respectiva notificación por escrito del despido y no cumpla con lo establecido en el artículo setenta y ocho del Código de Trabajo, el despido puede ser declarado nulo y el juez de trabajo respectivo puede decretar la reinstalación del trabajador y ordenar el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure el proceso laboral.

---

<sup>36</sup> Ibid., p. 118.

En la legislación guatemalteca, no se regula expresamente la nulidad del despido disciplinario, sino se da por hecho que la falta de requisitos formales al momento de dar por terminada la relación laboral, suponen el derecho integro de la mujer en estado de embarazo a ser reinstalada, único caso regulado en el artículo ciento cincuenta y uno inciso c del código de trabajo.

#### **1.14 Procedimiento para el despido**

La Ley obliga al patrón a comunicar por escrito al trabajador la causa o causas del despido.

Este requisito debe ser cuidadosamente cumplido porque, si no se acredita, es decir, si no se comprueba en caso de juicio, que se dio el aviso por escrito al trabajador, el despido se considera injustificado.

La manera más clara de comprobar que se le entregó el original del aviso al trabajador es tener la copia firmada por dicho trabajador.

Frecuentemente, el trabajador se niega a recibir el original, en cuyo caso el patrón, en lugar de entregárselo, debe hacerlo llegar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta lo entregue a su vez al trabajador.

Este procedimiento debe seguirse dentro de los cinco días inmediatamente siguientes al despido y para el trámite ante la Junta es recomendable consultar a un abogado porque debe de redactarse un escrito que sólo con conocimientos técnicos en la materia puede hacerse correctamente.

#### **1.15 Defensa en caso de demanda**

A pesar de que el patrón haya tomado todos los caminos legales, y haya usado la prudencia y el buen juicio para despedir al trabajador, es desgraciadamente

frecuente que el trabajador, asesorado por personas que se dedican profesionalmente a hacerlo, demande al patrón y le reclame la reinstalación en el trabajo o el pago de indemnización y, además, los salarios caídos. Si esto sucede, el patrón se ve en la necesidad de contestar la demanda y defenderse.

Para ello, conviene que tan pronto como reciba la demanda, consulte a un abogado para que atienda el asunto y le evite los riesgos de una condena injusta con el consiguiente costo para el patrón.

Si el patrón no atiende debidamente la demanda y deja de concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, debidamente asesorado y aporta todos los elementos de defensa y las pruebas necesarias para que la autoridad del trabajo considere que el despido fue correcto, se expone a que se dicte en contra suya una resolución que le va a significar costo considerable y la pérdida de imagen frente a los demás trabajadores.

Finalmente, cabe hacer notar que el patrón cuenta con treinta días corridos, es decir naturales, a partir de la falta en que incurrió el trabajador, para tomar la decisión de despedirlo, por lo que tiene tiempo suficiente para sopesar todas las consecuencias de la decisión de rescindir el contrato.

## CAPITULO II

### CASOS DE INAMOVILIDAD

#### 2.1 Antecedentes

Puede leerse en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. Lo que conlleva la oposición rotunda ante los despidos injustificados, que presuponen una violación total al derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente seguro y digno que les asegure el desarrollo integro, como personas y como familia y como consecuencia, el pago de indemnización o la reinstalación correspondiente<sup>37</sup>.

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, para brindar la estabilidad del trabajador y para dispersar los miedos a ser despedido en cualquier momento de forma arbitraria, aunque resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto

---

<sup>37</sup> Artículo 7, inciso c, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Protocolo de San Salvador, de la Organización de Estados Americanos.

ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad<sup>38</sup>.

## **2.2 Principio de estabilidad laboral**

Este principio es uno de los más importantes del derecho laboral moderno, por lo que se ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente porque permite que estos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento puede jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda la vida, condición que solo se denota en aquellos trabajadores que prestaron los servicios al Estado, y no de vivir de la asistencia pública, lo que definitivamente va contra la dignidad de un trabajador, que es el caso más común en los países de Latinoamérica, de empleados del sector privado en los que no se reconoce la jubilación como regla general.

Para Mario De la Cueva, la estabilidad de los trabajadores en los puestos comprende dos modalidades, que son: a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y b) La exigencia de una causa razonable para la disolución<sup>39</sup>.

La permanencia o duración indefinida es la esencia misma de la estabilidad laboral y la segunda es la seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería solo una ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo, es uno de los aspectos fundamentales de la terminación de la relación laboral.

---

<sup>38</sup> Gestipolis.com, Socorro, Felix, Estabilidad Laboral, otro paradigma que cambia, Venezuela, 2004, <http://www.gestipolis.com/canales2/rrhh/1/estabfelix.htm>, 11 de mayo de 2011.

<sup>39</sup> De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; México, Editorial Porrúa, 1998, Pág. 223.

Las causas razonables de la disolución de la relación laboral pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones o por el mal desempeño del mismo dentro del grupo de trabajo, otras razones son las de carácter técnico económico en las que el patrono se ve obligado a prescindir de la fuerza de trabajo y entonces se produce la rescisión de la relación laboral; la disolución de las relaciones de trabajo sin causa justa, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa, ya que el trabajador después de haberse acostumbrado a una actividad determinada y de haber brindado a la empresa parte de la vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad ya avanzada, situación que causa sobre la sociedad, la obligación de cubrir nuevamente la pensión del trabajador.

Se afirma que el derecho laboral, no está interesado en el cobro de indemnizaciones propiamente dicho, sino en la estabilidad de los trabajadores en cada uno de los puestos de trabajo, por el hecho de que la indemnización no resuelve ningún problema desde el punto de vista social, debido a que algún trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va a ser muy difícil abrirse campo, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio, lo más probable es que tarde o temprano se vea en la necesidad de buscar un nuevo empleo.

Suele, con mucha frecuencia, pensarse que el contrato de trabajo tiene que ver directamente con los contratos de Derecho Civil, para el jurista Euquerio Guerrero, todas las consecuencias que existen en los contratos de Derecho Civil no las podemos traer a colación en los contratos de trabajo, ya que en materia laboral el empleo de la palabra “contrato” obedece a razones de inercia o de tradicionalismo, por lo que las ideas sobre seguridad social y realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo del empleo y dar por terminado el

contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien e busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por motivo de despido directo o indirecto que sea injustificado<sup>40</sup>.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación así lo exija, si la naturaleza es indefinida entonces no se puede separar al trabajador, salvo que existiera causa justificada para ello y así dar lugar al despido directo o indirecto justificado y en el caso de obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador debe laborar, para ello el tratadista Néstor de Buen señala que el patrono, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral deberá subsistir hasta la terminación natural<sup>41</sup>.

### **2.3 Derecho de inamovilidad**

Según cita el autor Cesar Landelino Franco, se debe entender por inamovilidad, a la garantía que deriva a favor de los trabajadores en ciertos y determinados casos mediante la que se impide la terminación del contrato de trabajo sin que previamente medie la declaración judicial que autorice la misma<sup>42</sup>. De la misma manera Guillermo Cabanellas expone que la inamovilidad es, el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados, sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes<sup>43</sup>. Se deduce que la única forma en la que un trabajador que goce de la calidad de inamovible, pierde esta calidad, si incurre en alguno de los casos previamente establecidos que lo llevarían a proporcionar al patrono causa justa para solicitar ante juez competente que sea declarada la terminación de la relación laboral.

---

<sup>40</sup> Guerrero, Euquerio; Manual del Derecho de Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1986, Pág. 112.

<sup>41</sup> Ibid., p. 121.

<sup>42</sup> Franco López, Cesar Landelino; Derecho Sustantivo Individual del Trabajo; Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, 2007, Pág. 554.

<sup>43</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op.cit., pág. 199.

## 2.4 Naturaleza jurídica de la inamovilidad

La naturaleza jurídica del derecho de inamovilidad, es tratada de explicar desde varias teorías, dentro de las que encontramos:

### a. La inamovilidad comprendida en la figura del contrato:

Se basa en que el derecho de inamovilidad deviene de la existencia y de lo establecido en el contrato de trabajo, esta teoría trata de explicar que el derecho de continuidad y de tracto sucesivo, por ende cubre al trabajador del derecho de permanencia dentro de una organización laboral.

### b. Protección asegurada y con fundamento en instituciones del derecho civil:

Se basa en que la inamovilidad del trabajador deviene de un derecho real de propiedad, es decir que el trabajador es dueño del trabajo y por ende este no le puede ser quitado injustificadamente, si este derecho le es arrebatado el trabajador tiene derecho de ser restituido e indemnizado del mismo ya que es un derecho real que le pertenece, también considera a la inamovilidad como un derecho cuasi-posesorio que considera al derecho como un bien inmaterial.

### c. La inamovilidad o estabilidad absoluta está fundada en diversos factores de interés social:

Enmarca al derecho de inamovilidad como un derecho social, en el que los intereses colectivos prevalecen sobre los particulares, considera la relación laboral como un vínculo de colaboración entre los factores de la producción, que originan deberes de lealtad, fidelidad y previsión, además de servir para la subsistencia de la familia del trabajador<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Marin Pellecer, Orlando Enrique. El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo y las responsabilidades imputables al patrono durante el periodo de prueba en la relación laboral, Guatemala, 2002, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Francisco Marroquín, Pág. 48 y 49.

La inamovilidad como un derecho nace de la necesidad que tiene el trabajador de sentirse seguro en el lugar de trabajo, misma seguridad que transmitirá a la familia en cuanto al factor económico, por lo que se puede decir que cumple un fin social adquirido mediante un contrato de trabajo en el que las partes se comprometen a respetar y cumplir las obligaciones que nacen del mismo, uno de brindar la fuerza de trabajo y el otro de garantizar la continuidad y el pago de los servicios recibidos, y así se perfecciona un contrato social de derechos adquiridos, iguales e irrenunciables que favorezcan al trabajador.

## **2.5 Inamovilidad de la mujer trabajadora en estado de embarazo**

El artículo ciento cincuenta y uno, inciso C, del Código de Trabajo Guatemalteco, establece que es prohibido para el patrono, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, condición especial por la cual se encuentran protegidas en contra de las arbitrariedades que los patronos pudieran llevar a cabo por la condición que representa ser futuras madres trabajadoras, en la mayoría de despidos sin autorización judicial el patrono decide dar por terminada la relación laboral con la futura madre, por el hecho de no querer hacer efectivo el pago de los periodos pre y post natal que la ley le obliga a cumplir.

Si el patrono desea dar por terminada la relación laboral, debe de justificar su decisión en causa grave originada por el incumplimiento de los deberes derivados del contrato, y estar autorizado previamente por autoridad judicial competente.

## **2.6 Inamovilidad del trabajador miembro del sindicato**

La inamovilidad del trabajador, se encuentra normada en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el inciso Q del artículo ciento dos, expresa lo siguiente en la segunda parte del primer párrafo que versa, Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un

sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo<sup>45</sup>, dicha norma constitucional protege y vela el derecho de inmovilidad del empleado que forma parte de un sindicato, al igual que la mujer trabajadora en estado de embarazo o embarazo, estos son los casos en que este principio se perfecciona ya que se encuentran expresamente tipificados en la ley, en materia laboral.

De igual manera el artículo doscientos nueve del código de trabajo, regula expresa y en forma clara la inamovilidad del trabajador que forme parte de la creación de un sindicato, al igual que la Constitución Política de la República de Guatemala establece la norma laboral que el trabajador goza de protección desde el momento que se da aviso a la Inspección de Trabajo, bajo la salvedad de que este aviso debe ser dado por escrito, esta protección será hasta por sesenta días después de la inscripción del mismo, esto es bien conocido como inamovilidad provisional o relativa, pues el trabajador es cubierto por un periodo de tiempo establecido y en el caso específico de la formación del sindicato.

Despedir a un trabajador por el hecho de haber fundado un sindicato es considerado como un acto de discriminación sindical, por esa razón la legislación laboral guatemalteca prohíbe al patrono o empleador despedir en forma directa a un trabajador que ha participado en la formación de un sindicato<sup>46</sup>.

## **2.7 Fuero Sindical**

También denominado Fuero Sindical, para el jurista Guillermo Cabanellas, el fuero sindical es una garantía que se otorga a ciertos trabajadores, derivados propiamente de la condición representativa de un sindicato, para que las condiciones y puestos de trabajos no sean modificados, trasladados o terminados sin causa justificada<sup>47</sup>. Ya que por lo general los trabajadores que ejercen la representación de un sindicato y

---

<sup>45</sup> Artículo 102 inciso q, Constitución Política de la República de Guatemala, de la Asamblea Nacional Constituyente de 1,985.

<sup>46</sup> Argueta R. Alejandro. Op.cit., pág. 157.

<sup>47</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio; Derecho Colectivo del Trabajo; Guatemala, 2005, Pág. 137.

por ende de los compañeros, en busca de mejoras en las condiciones de trabajo, son perseguidos o coaccionados por diferentes medios por los patronos, para que no cumplan con el ejercicio de los derechos que le asisten y obligaciones sindicales y para ello existen convenios y tratados internacionales propugnadas para el cumplimiento de este derecho.

## **2.8 Inamovilidad dentro del conflicto colectivo.**

Para que haya un conflicto colectivo de carácter económico-social es necesaria la existencia de un sindicato y para ello nos encontramos con la libertad sindical, para lo cual el jurista Guillermo Cabanellas menciona que la libertad sindical constituye la especie del derecho de asociación, en el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar fuerzas con las de semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos que no tengan fines de lucro<sup>48</sup>.

Es indispensable analizar la excepción a la regla general en cuanto al procedimiento del despido, ya que, por tratarse de un conflicto colectivo de carácter económico-social que emplaza al empleador, se recurre al procedimiento de los incidentes para dar por terminada dicha relación laboral, en virtud de que por la imposición de las prevenciones establecidas por la ley, el patrono no puede terminar con los contratos de trabajo, sin antes contar con una autorización judicial<sup>49</sup>.

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo de carácter económico-social, con el fin de evitar represalias entre patronos y trabajadores tal como lo establece el artículo trescientos setenta y nueve del Código de Trabajo. Desde el momento en que se perfecciona el conflicto, se debe tener autorización de juez competente, para llevar a cabo cualquier terminación de la relación laboral, tal como lo establece el artículo

---

<sup>48</sup> Ibid., p. 82.

<sup>49</sup> Castillo Dardón, Astrid Patricia; La Autorización de Terminación de una Relación Laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un Conflicto Colectivo de carácter económico-social, Guatemala, 2004, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, Pág. 11

trescientos ochenta del Código de Trabajo, de la forma siguiente: A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos, y en caso de desobediencia, duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará certificación de lo conducente de la obligación de reinstalar en el trabajo a los trabajadores afectados<sup>50</sup>. La disposición legal antes descrita se refiere a que toda Terminación de Contratos de trabajo debe realizarse previo a la obtención de una autorización judicial, precepto que puede interpretarse en el sentido de que todas las causales de terminación que contempla el Código de Trabajo están sujetas a un procedimiento incidental, que debe ser solicitado, por el empleador, según sea la causa invocada, para evitar perjuicios<sup>51</sup>.

Este artículo contiene la garantía, que tiene por objeto proteger la negociación colectiva de cualquier acto de discriminación que se intente realizar a través de la terminación de los contratos de trabajo.

## **2.9 La nulidad del despido**

El artículo setenta y ocho del Código de Trabajo Guatemalteco, establece que la terminación de la relación laboral motivada por causas que facultan al patrono, debe de comunicarse por escrito al trabajador, indicando la causa del despido y el cese

---

<sup>50</sup> Artículo 380, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>51</sup> Castillo Dardón, Astrid Patricia. Op.cit., pág. 12.

efectivo de sus labores, cuando este precepto no se cumple y el patrono da por terminada la relación laboral solo dando aviso en forma verbal de las causas que motivaron el despido y el cese efectivo de sus labores al trabajador, se incumple con la normativa y el patrono se encuentra ante la posibilidad de que el trabajador inicie juicio ordinario de nulidad del despido, argumentando que no se ha cumplido con las formalidades que la ley requiere para que el despido sea válido y por ende a que se pueda solicitar los salarios dejados de percibir durante el tiempo que se encuentra despedido.

## CAPITULO III

### MECANISMOS PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL

#### 3.1 Antecedentes

La libertad de despido no es ilimitada, al disponer la legislación fueros de protección para casos concretos, en los cuales no se podría aplicar un despido por la simple voluntad del patrono. Precisamente uno de estos fueros de protección, es el caso de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, donde por disposición legal no se puede proceder con el despido, salvo por una falta grave, siempre que se cuente con una autorización por parte de la autoridad judicial competente, para aplicar el despido justificado. Este fuero establecido para las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia, encuentra su fundamento en las Constituciones Políticas de los países centroamericanos, donde se dispone que la familia como elemento natural y fundamento de la sociedad tendrá protección especial por parte del Estado y por otro lado, se consagra que las leyes deben dar protección especial a las mujeres y los menores de edad en su trabajo<sup>52</sup>.

La Corte de Constitucionalidad, sienta jurisprudencia en materia laboral, al dictar resolución en el caso tres mil ochenta y nueve guión cero seis, en el cual, la Municipalidad de Mixco del departamento de Guatemala, despidió a una trabajadora miembro de la Junta Directiva del Sindicato de dicha Municipalidad, sin haber solicitado autorización de juez competente para terminar la relación laboral, una vez planteado el conflicto colectivo de carácter económico y social. Existen otros casos relacionados, que son: dos mil ochenta y siete guión cero siete y ochocientos setenta y dos guión cero siete.

El acto Reclamado: Resolución que confirmó la decisión de primer grado que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por una trabajadora contra la Municipalidad de Mixco.

---

<sup>52</sup> CentralAmericaData, Corrales Retana, Oscar, BDS Asesores, implicaciones del despido de la mujer trabajadora embarazada, Panamá, 2009, [www.centralamericadata.com/es/article/home/Implicaciones\\_del\\_despido\\_de\\_la\\_Trabajadora\\_Embarazada](http://www.centralamericadata.com/es/article/home/Implicaciones_del_despido_de_la_Trabajadora_Embarazada), 10 de mayo de 2011.

El accionante fue el patrono, Municipalidad de Mixco.

Argumento Central: Que el artículo cuatro inciso c) numeral uno de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, reconocía que no constituía acto de represalia el despido de un trabajador, dispuesto por causa justa, de manera que, en el caso concreto, al haberse dispuesto el despido con base en el artículo sesenta y dos de la Ley de Servicio Municipal, no se produjo un despido injustificado que ameritara haber obtenido autorización judicial previa, puesto que obedeció a una causal justificativa de despido.

Ratio Decidendi de la Corte: La Corte de Constitucionalidad reconoció necesario aplicar el principio indubio pro operario, con base en el cual debía reconocerse que el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo impone una obligación de inexcusable cumplimiento, en virtud de la cual todo patrono debe obtener autorización judicial previa para despedir a un empleado, cuando se encuentre emplazada dentro de un conflicto de carácter económico social. El principio se aplicó en virtud de la dualidad de normas que era posible aplicar al caso, por un lado, la que facultaba al patrono a despedir trabajadores cuando se tratara de una causal justificativa, por encima de la prohibición contenida en el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo<sup>53</sup>.

La Laborem Exercens, escrito por Juan Pablo II, se refiere al conflicto colectivo, cuando manifiesta lo siguiente: Se sabe que en todo este período, que todavía no ha terminado, el problema del trabajo ha sido planteado en el contexto del gran conflicto, que en la época del desarrollo industrial y junto con éste se ha manifestado entre el mundo del capital y el mundo del trabajo, es decir, entre el grupo restringido, pero muy influyente, de los empresarios, propietarios o poseedores de los medios de producción y la más basta multitud de gente que no disponía de estos medios, y que participaba, en cambio, en el proceso productivo exclusivamente mediante el trabajo. Tal conflicto ha surgido por el hecho de que los trabajadores ofreciendo sus fuerzas

---

<sup>53</sup> <http://www.cc.gob.gt/ijc/DocumentosIJC%5CNov2011%5CJurisprudenciaLaboral.pdf>

para el trabajo, las ponían a disposición del grupo de los empresarios, y que éste, guiado por los principios del máximo rendimiento, trataba de establecer el salario más bajo posible para el trabajo realizado por los obreros. A esto hay que añadir también otros elementos de explotación, unidos con la falta de seguridad en el trabajo y también de garantías sobre las condiciones de salud y de vida de los obreros y de sus familias<sup>54</sup>.

## **3.2 El incidente de terminación de la relación laboral**

### **3.2.1 El incidente**

Para el jurista Guillermo Cabanellas, la palabra incidente deviene del latín incidens, incidentes, que suspende o interrumpe, de cadere, caer una cosa dentro de otra<sup>55</sup>. En el ámbito procesal es un acontecimiento o suceso accesorio que se inicia, desenvuelve y tiene fin dentro de un proceso determinado. Para el efecto el decreto dos guión ochenta y nueve, establece en el artículo ciento treinta y cinco que, Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente.

Existen algunos tratadistas que manifiestan grandes críticas al procedimiento de los incidentes cuando se refieren al planteamiento de excepciones, y expresa que en la mayor parte de los casos, lo único que se logra en lugar de facilitar un proceso, es obstaculizarlo, ya que el uso de este medio procesal puede alargar y complicar un proceso. Ante la crítica antes relacionada es que nuestra Ley del Organismo judicial establece que ante toda cuestión incidental que se promueva en el juicio se formará una pieza separada si no pone obstáculo a la prosecución del asunto, salvo que se trate de una cuestión íntimamente ligada a la cuestión principal, en cuyo caso se sustanciará en la misma pieza.

---

<sup>54</sup> Juan Pablo II, *Laborem Exercens* (Sobre el trabajo humano en 90 aniversario de la RERUM NOVARUM). 1982. Ediciones Paulinas Séptima Edición 1989.

<sup>55</sup> Cabanellas, Guillermo. *Op.cit.*, pág. 200.

### **3.2.2 El incidente dentro del derecho procesal de trabajo**

El Derecho Laboral Guatemalteco no establece específicamente el trámite de algunas cuestiones accesorias, así que se deben ventilar en la vía de los incidentes, mismos que por naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se deben decidir en sentencia.

El Código de Trabajo, no estipula procedimiento alguno para aquellas cuestiones que aunque puedan tener carácter de principal, por disposición legal deben tramitarse por el procedimiento de los incidentes, por lo que nos sujetamos a lo establecido por la Ley del Organismo Judicial en el artículo ciento treinta y cinco, que cita: Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente<sup>56</sup>. Por lo que puede establecerse que en materia laboral, el procedimiento de los incidentes se planteará en las audiencias del juicio, sin interrumpir el proceso principal y se decidirá en un auto, salvo que se requiera de una decisión previa.

Tal es el caso del procedimiento para dar por terminada la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, el Código de Trabajo no establece trámite específico, por lo que se debe ventilar por la vía incidental para establecer la justicia o injusticia de dicho despido.

El trámite consiste en las siguientes fases:

#### **3.2.2.1 Planteamiento**

Cualquier situación accesoria que surja dentro de un proceso, deberá plantearse por la vía incidental, tal es el caso del patrono que tome la decisión de dar por terminada la relación laboral, con uno a varios de los trabajadores miembros de un sindicato por las razones que fueren, necesita de la autorización judicial. Cabe recordar que el

---

<sup>56</sup> Artículo 135, Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

planteamiento de la solicitud de terminación laboral, no tiene un plazo específico para la presentación, únicamente se requiere de la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico-social, y en consecuencia, la prohibición legal para efectuar cualquier terminación de relación laboral, esto con la finalidad de evitar represalias hacia los trabajadores miembros de un sindicato, y previo haberse cumplido con la solicitud para obtener dicha autorización, en el momento de presentarse determinada situación.

### **3.2.2.2 Presentación**

La forma de presentar el incidente, puede ser escrita o verbal, la escrita debe de llenar todos los requisitos formales y de fondo de conformidad con el artículo trescientos treinta y dos del Código de Trabajo, en lo que respecta a toda demanda inicial, y en forma verbal, debe plantearse ante los tribunales de trabajo y previsión social correspondientes, para lo cual éste órgano jurisdiccional debe levantar el acta correspondiente, que debe contener los hechos en que se funda.

### **3.2.2.3 Trámite**

Si el memorial que contiene el incidente, reúne todos los requisitos legales, el órgano jurisdiccional competente, procede a dar trámite, dentro del plazo legal de dos días, y emplaza a las partes a comparecer a audiencia, de lo contrario se debe ordenar al interponente que subsane los defectos del escrito inicial.

### **3.2.2.4 Audiencia**

Proviene del verbo *audire*, que significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas<sup>57</sup>. Del orden de ideas anterior, se desprende la necesidad de notificarle a la parte contraria dentro del proceso, para que se entere del asunto promovido y se abre a prueba.

---

<sup>57</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op.cit.*, pág. 42.

### **3.2.2.5 Periodo probatorio**

El plazo es de diez días comunes, ya sea cuando las partes soliciten la apertura de dicho período o cuando el juez lo estimare necesario, dicho periodo probatorio, no puede exceder de dos audiencias<sup>58</sup>.

Los medios de prueba aportados en el incidente pueden ser los mismos que se presenta en un juicio ordinario laboral.

### **3.2.2.6 Resolución**

Debe dictarse al concluir el período probatorio de un incidente, y es un auto que pone fin a la cuestión, que debe ser dictado razonadamente dentro de los tres días siguientes de haberse concluido el período probatorio, o dentro del mismo plazo sin más trámite.

## **3.3 Incidente de terminación de la relación laboral**

Para dar por terminada una relación laboral dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, es necesario contar con autorización judicial, esto supone la existencia previa de una cuestión susceptible de provocar una huelga, y que al momento de presentar el pliego de peticiones se perfecciona, y brinda protección a los empleados en general, ya sea que participen o no dentro de un sindicato, y otorgándoles el derecho tutelar de la inamovilidad.

El planteamiento del incidente supone necesariamente la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social, que se desenvuelve en cuerda separada de la cuestión principal que se haya demandado, al igual que en el caso de la mujer en estado de embarazo.

---

<sup>58</sup> Castillo Dardón, Astrid Patricia. Op.cit., pág. 15.

Normalmente el solicitante de un incidente de terminación de relación laboral es el empleador, que busca obtener como consecuencia la extinción de todos los derechos y obligaciones que surjan de la relación laboral, cuando el empleado haya incurrido en alguna de las causales enumeradas en el Código de Trabajo.

El único fin del legislador de establecer el incidente como el procedimiento adecuado para la terminación de la relación laboral, es el de determinar si el empleador tiene intenciones de perjudicar al conflicto colectivo de carácter económico-social, o si se funda la pretensión en alguna causal válida, y el trabajador merece ser despedido, es un procedimiento que tutela el derecho de los sindicatos a reclamar por mejoras laborales o en contra de menoscabos al pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El problema de interpretación legal, surge a partir del momento en que el juez ordena el trámite de un incidente, ya que este procedimiento es considerado como un proceso que guarda relación en cuanto al objeto, la forma o elemento personal con otro proceso, que comprende una audiencia de dos días, para que el trabajador conteste y exponga los alegatos en contra del solicitante, seguido de dos audiencias máximo de prueba que deberán estar comprendidas en el término de diez días, y la resolución en un plazo de tres días. Es precisamente en estos diez días de prueba que se tiende a confundir el trabajador o el profesional del derecho (que no ha solicitado la autorización judicial), ya que en la práctica se suelen aportar medios de prueba que atacan la decisión del empleador al iniciar el incidente para impedir el despido. Para algunos este acto sí tiene fundamento legal, fundándose en el señalamiento de las audiencias probatorias que conforman al incidente, aunque el mismo establezca que no se deba juzgar sobre la justicia o injusticia de despido<sup>59</sup>, ya que dicho incidente lo que busca es, identificar si la interposición de la solicitud es con el fin de perjudicar el proceso que conoce del conflicto colectivo de carácter económico-social.

---

<sup>59</sup> Ibid., p. 16.

La inamovilidad de algunos trabajadores dentro de una empresa, es un aspecto muy importante que se deriva de un conflicto colectivo de carácter económico-social, dentro de ellos se encuentran protegidos los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, que gozan de inamovilidad por la calidad que poseen por la dirigencia de dicha organización sindical, según lo establece el Código de Trabajo, en el artículo doscientos veintitrés inciso d). Por lo que si el empleador desea dar por terminada una relación laboral tratándose de un trabajador miembro del comité ejecutivo del sindicato o del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, deberá seguir el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, el mismo que establece que debe hacerse mediante un proceso ordinario, y ajeno a solicitar la terminación de la relación laboral mediante el procedimiento de los incidentes.

De igual manera se da el caso de la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, quien goza de inamovilidad, salvo que exista causa justa para realizar el despido, y ésta sea probada mediante un proceso ordinario, según establece el artículo ciento cincuenta y uno inciso c)<sup>60</sup>.

### **3.4 Interposición del incidente**

En el momento en que el empleador quiere dar por terminada la relación laboral, debe acudir ante un juez competente para obtener la autorización judicial correspondiente, sin embargo, en este momento aún no se ha causado el despido, ya que este es el efecto final de la resolución judicial solicitada.

Ésta solicitud debe ser mediante un escrito en el cual se establezca que se quiere dar por terminada la relación laboral, sin expresión de causas o motivos, debe argumentar que con la ausencia del trabajador sujeto del despido, no se perjudicará al conflicto colectivo de carácter económico-social, que al final es el argumento principal en la decisión del juez. Según el artículo doscientos cincuenta y nueve, el

---

<sup>60</sup> Artículo 151, inciso c), Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

patrono consta de veinte días hábiles para despedir justificadamente o para disciplinar las faltas de los trabajadores sin perjuicio del mismo, desde que se dio causa para la terminación del contrato o en su caso desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria, en el caso de trabajadores que gocen del derecho de inamovilidad es necesaria plantear la solicitud de terminación de la relación laboral dentro de este plazo de prescripción taxativa.

El incidente de terminación de la relación laboral, presupone la existencia del derecho del trabajador a la inamovilidad, aunque si bien es cierto no se examina la justicia o injusticia del despido, ya que sí debe existir audiencia para el trabajador dentro del incidente, para comprobar que el fin del empleador es perjudicar al conflicto colectivo de carácter económico-social, si éste fuera el caso. La parte trabajadora goza del derecho de defensa, ya que sí se le da la oportunidad de evacuar la audiencia correspondiente, y si fuere el caso de no estar conforme con la resolución del incidente, puede plantear el medio de impugnación que considere adecuado para manifestar la inconformidad con el fallo, sin embargo es importante que se analice cual es el motivo de ésta segunda instancia, ya que en la mayoría de los casos, las alegaciones vuelven a ser las mismas de primera instancia, y tiende a desvirtuar el espíritu que el legislador le quiso dar a los recursos como medios de impugnación.

### **3.5 Trámite del incidente de terminación de la relación laboral**

El Código de Trabajo establece en el artículo doscientos cincuenta y nueve el período de prescripción por el término de veinte días, contados a partir del momento en que el patrono ha conocido la causa que justifica un despido, para poder iniciar el trámite incidental. En cuanto al trámite del incidente, se aplica lo establecido por la Ley del Organismo Judicial, enfocándose en las siguientes tres etapas: la iniciación, prueba y decisión.

La iniciación queda establecida en el artículo ciento treinta y ocho de la Ley del Organismo Judicial, y para el efecto el planteamiento debe ser realizado frente al

juzgado de trabajo y previsión social correspondiente, mismo que puede realizarse de forma verbal o escrito, sin embargo, se trate de la forma que sea, siempre deben seguirse los requisitos contemplados en el Código de Trabajo en el artículo trescientos treinta y dos.

Posteriormente, se concede una audiencia por dos días a la parte contraria, quien deberá evacuarla y tener en cuenta que el incidente no tiene como fin conocer cuestiones de justicia o injusticia del despido, sino únicamente el perjuicio del conflicto colectivo de carácter económico-social, sin ser necesaria la apertura a prueba del incidente por los motivos expuestos anteriormente, a menos que el juez estime necesaria dicha apertura por el periodo de diez días, para luego decidir sobre el asunto dentro del tercer día, y declarar la pertinencia o no de la terminación de la relación laboral, después de agotado el periodo de prueba.

### **3.6 Características del incidente de terminación de la relación laboral**

La Terminación de la relación laboral, tiene como características principales, la de celeridad, ya que se justifica por el hecho de que mientras se lleva a cabo el conflicto colectivo de carácter económico-social, el incidente de terminación de la relación laboral se dilucida de forma separada para no afectar los intereses de todos los trabajadores miembros del sindicato.

No tiene efectos suspensivos debido a que es un incidente que no interfiere ni interrumpe el trámite del asunto principal, y no produce ninguna consecuencia sobre la justicia o injusticia del despido ni sobre el propio conflicto colectivo de carácter económico-social.

### **3.7 El incumplimiento del empleador dentro de un incidente de terminación de la relación laboral**

El requisito indispensable para terminar con una relación laboral, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, debe ser la solicitud, para obtener una autorización judicial que declare la procedencia efectiva de uno o varios despidos, extremo que es consecuencia de dicho procedimiento; por lo que la ley contempla una sanción específica para el empleador que despida a un empleado durante el tiempo que dure un conflicto colectivo y no cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo.

Según el artículo trescientos setenta y nueve, establece en el párrafo segundo que, se impondrá una multa consistente entre diez a cincuenta salarios mínimos mensuales cuando el infractor es el empleador, y según el criterio práctico en el cual se establece que sólo el despido está sujeto a una autorización judicial previa, el trabajador no puede ser el sujeto de algún tipo de sanción, ya que bajo ésta postura, la renuncia no se sujeta a una resolución judicial previa. Y además según el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo establece que el trabajador deberá ser reinstalado de inmediato sin más trámite. No obstante lo anterior, es indispensable aclarar que el procedimiento incidental es totalmente independiente del proceso de reinstalación, ya que ésta no es materia susceptible de dilucidar dentro de un incidente.

### **3.8 La intervención del juez frente a la decisión de dar por terminada una relación laboral sin autorización por parte del empleador**

Cabe recordar que al momento de plantear el conflicto colectivo de carácter económico-social, y presentar el pliego de peticiones al juez correspondiente, mismo que toma parte directa dentro del proceso y dentro de todos los actos que surjan alrededor de dicho conflicto. Al momento en que el juez dicta las prevenciones necesarias, luego de plantearse el conflicto colectivo, inicia la participación y

protección tutelar hacia los trabajadores, con el fin de evitar terminaciones de las relaciones laborales, o de tomar represalias en contra de los trabajadores y no únicamente cuando se plantea el incidente de terminación de relación laboral, ya que ésta es consecuencia de las prevenciones establecidas por la ley.

### **3.9 La resolución judicial que autoriza o no la terminación de la relación laboral**

La resolución judicial es el fin del incidente, por una parte el patrono persigue la autorización de despedir al trabajador, y el trabajador busca que se respete el derecho de inamovilidad del que se encuentra revestido, esta resolución se da por medio de un Auto o una resolución interlocutoria, según menciona el tratadista guatemalteco Mario Aguirre Godoy<sup>61</sup>, el cual, al igual que las resoluciones que resuelven aspectos que no son de trámite pero si pone fin a un incidente, en este caso el despido, debe incorporar una parte considerativa<sup>62</sup>, argumentaciones de las partes, cita de leyes y una parte resolutive que se conforma en el Por Tanto, en el cual debe imperar el precepto de que el juez no ha prejuzgado sobre la justicia o injusticia del despido entre las partes, aunque el empleador o trabajador haya argumentado dichas causas ante el juez.

### **3.10 Efectos de la resolución que autoriza la terminación de la relación laboral**

Como lo establece el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo, la consecuencia de un incidente de terminación de relación laboral, sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, es finalmente romper el vínculo entre el empleador y el trabajador, luego de que ha quedado firme la resolución.

Los efectos propios de la resolución que autoriza la terminación de un contrato de trabajo dentro de un conflicto colectivo son:

---

<sup>61</sup> Godoy, Mario Aguirre; Derecho Procesal Civil de Guatemala Tomo I; Guatemala, Centro Editorial VILE, 2004, Pág. 766.

<sup>62</sup> Artículo 142 inc. b, Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

- a) Dar por terminada la relación laboral, que elimina el vínculo entre el empleador y el trabajador y por tanto los efectos del contrato de trabajo.
- b) La terminación de la relación de trabajo sin imponer multas o sanciones por violación de las prevenciones.
- c) La justicia o injusticia del despido debe ser materia de conocimiento de un juicio ordinario posterior al trámite del incidente
- d) La autorización para terminar una relación de trabajo, surte efecto al estar firme, como toda resolución judicial.
- e) En ningún momento nace la inclusión o alusión a la condena ni pago de prestaciones laborales irrenunciables, sólo se trata de la autorización judicial.
- f) La resolución judicial es susceptible de un recurso de apelación, tal y como lo establece la Ley del Organismo judicial, ya que no se puede vedar del derecho de defensa establecido en la misma Constitución Política de la República, al trabajador que no está de acuerdo con la resolución del incidente<sup>63</sup>.

### **3.11 Efectos secundarios de la resolución del incidente de terminación de la relación laboral**

Se ha establecido anteriormente cuales son los efectos principales de este incidente, sin embargo es importante señalar cuáles son las consecuencias secundarias al procedimiento de los incidentes, los cuales son:

- La declaratoria de la justicia o injusticia del despido.
- La situación de reclamar las prestaciones irrenunciables.
- La reinstalación.

---

<sup>63</sup> Castillo Dardón, Astrid Patricia. Op.cit., pág. 24.

Estos tres aspectos son importantes debido a que en ningún momento el procedimiento incidental entró a conocer de ellos, ya que no era objeto de su competencia, sin embargo, no dejan de ser importantes dentro del tema de investigación.

### **3.12 Juicio ordinario de despido**

El juicio ordinario de despido se establece en el Código de Trabajo en el artículo doscientos veintitrés inciso D, en el que se establece la inamovilidad de la que gozan los miembros del comité ejecutivo del sindicato, en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

La terminación de la relación laboral de los miembros del comité ejecutivo del sindicato de trabajadores se debe ventilar en juicio ordinario laboral, debido a que el o los patronos por lo general toman represalias en contra de los dirigentes laborales, que luchan por el bienestar de todos los trabajadores de una empresa, acción que va en contra de las políticas capitalistas de la empresa privada, que buscan maximizar la producción de bienes o servicios en detrimento de los trabajadores; por esta causa el patrono se encuentra condicionado para despedir a los dirigentes sindicales a la autorización de juez competente que debe determinar si el despido se realiza por causa justificada o injustificada.

Es importante destacar que una vez concedida la autorización judicial de terminación de relación laboral, el trabajador puede no estar conforme con la resolución, y puede alegar que el empleador no tiene ninguna causa justa para despedirlo. Frente a la situación anterior el trabajador debe acudir a un juicio ordinario laboral, en el que se compruebe que no hay justa causa para el despido, y en este proceso sí es susceptible de dilucidar el tema de las prestaciones irrenunciables establecidas en el Código de trabajo.

## CAPITULO IV

### LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR

#### 4.1 Antecedentes

En la legislación laboral mexicana existe la reinstalación forzosa contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; dado que dicho artículo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de que el citado artículo condena al patrón al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se dicte, si el patrón no prueba dentro del juicio la causa de rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a la voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se dicta por la Autoridad laboral obliga al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando y en caso de negarse deberá pagar 20 días por cada año de servicio, cosa que afecta al patrón<sup>64</sup>.

En el Convenio N° 158 de la OIT, Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, considera que si un trabajador que goza de estabilidad laboral es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas:

- a) Reposición en el trabajo,
- b) Indemnización,

---

<sup>64</sup>Saucedoabogados.com.mx, Márquez Morales, Manuel, Ineficacia de la Reinstalación Forzosa en el Derecho Laboral, Mexico, 2008, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/pr/pr11.pdf>, 24 de junio de 2012.

c) Otras prestaciones como el seguro de desempleo<sup>65</sup>.

Cada país a través de su legislación debe adoptar las medidas que considere más oportuna, y en los ámbitos doctrinarios la estabilidad laboral ha sido definida, clasificada y desarrollada incluso a niveles superlativos; sin embargo, nadie puede negar que se trate del derecho laboral por antonomasia y del estandarte de los derechos sociales.

Durante el año dos mil nueve, según cifras establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, se detectaron doscientas cuarenta y ocho denuncias, de ese número, ciento cuatro, corresponden a mujeres que laboraban en la iniciativa privada, cincuenta y nueve casos específicos del sector industrial, y los demás corresponden al sector público, aunque la Constitución Política de la República, el Código Laboral y convenios internacionales son claros al reconocer los derechos de las mujeres embarazadas, las denuncias presentadas son las más recurrentes, pese al marco legal existente, que establece lo concerniente en cuanto a la reinstalación forzosa o al pago de multas en caso de desobedecer y no reinstalar. El Ministerio de Trabajo, hasta el año dos mil nueve contaba con ocho abogados que tienen dentro de sus funciones, asesorar a las afectadas, y el noventa por ciento de los casos son ganados por la vía administrativa<sup>66</sup>.

El diez de julio del año dos mil diez, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, logró la reinstalación laboral de trabajadores de las entidades Fribo S.A. y Modas Dae Hang S.A. del sector de vestuario y textil, quienes habían sido despedidos desde hacía dos años, durante el cumplimiento de la resolución judicial y ante la negativa de los empleadores, fue necesaria la intervención de la Policía Nacional Civil, así también y de forma conjunta con las disposiciones judiciales, las autoridades de

---

<sup>65</sup> Artículo 10, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, Convenio 158 de la OIT.

<sup>66</sup> Noticias.com.gt, González, Ana, DCA, Casi 250 denuncias de despido de mujeres embarazadas a recibido el Ministerio de Trabajo en lo que va del año, Guatemala, 2009, <http://noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres-embarazadas-ministerio-trabajo-durante-ano.html>, 11 de mayo de 2011.

Trabajo lograron que la entidad Avandía Sociedad Anónima, reinstalará a los trabajadores miembros del Comité Adoc y del Sindicato de Trabajadores quienes habían sido despedidos por existir un conflicto de carácter económico y social con la entidad<sup>67</sup>.

Estos fallos contienen la reinstalación de trabajadores, es un punto a favor de la justicia, y gracias a la mediación directa del Ministerio de Trabajo, se puede garantizar el derecho a la inamovilidad de los trabajadores miembros de los comités ejecutivos, además de dejar claramente el precedente de que para poder despedir a algún miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato, los patronos deben de seguir los procedimientos que la ley señala.

## **4.2 La Reinstalación**

También denominada reincorporación, es el reingreso del trabajador al empleo, luego de haber desempeñado una función sindical que, legalmente, lo facultaba para no presentar el trabajo por tal causa. La negativa a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones gremiales del trabajo. Tales trabajadores, que desempeñan esa función, gozan de estabilidad en el empleo por todo el tiempo que dure el mandato y un año más, contado a partir de la cesación de funciones, salvo justa causa de despido<sup>68</sup>. También se puede decir que la reinstalación se define como el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> MINTRAB, Secretaría de comunicación Social MINTRAB, MINTRAB logra reinstalación de trabajadores, Guatemala, 2010, [www.mintrabajo.gob.gt:8080/mintrab-logra-reinstalacion-de-trabajadores](http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/mintrab-logra-reinstalacion-de-trabajadores), 11 de mayo de 2011.

<sup>68</sup> Giorlandini, Eduardo; Capon Filas, Rodolfo; Diccionario de Derecho Social; Argentina, Editorial Rubinzal,Culzoni, 1991, Pág. 302.

<sup>69</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la Reinstalación en todos los casos de Despido Injustificado, Guatemala, 2005, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Pág. 37.

Mario de la Cueva define a la reinstalación como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo<sup>70</sup>. Este derecho presupone la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia digna de la familia.

La mujer trabajadora también goza del derecho de reinstalación, en el que se manifiesta el principio de tutelaridad laboral, ya que se trata de proteger la condición de madre y al menor, para la estabilidad económica que garantizara el desarrollo de la trabajadora y de la familia, por tal motivo el patrono no puede despedir directa e indirectamente a la mujer en estado de embarazo, pues se presume que decide terminar con la relación laboral para no cubrir los periodos pre, durante y post natal que la ley establece como una norma constitucional, además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga autorización de juez competente y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario, en el caso de los miembros fundadores o directivos de un sindicato de trabajadores, que gozan del derecho de inamovilidad por tener condiciones especiales, es necesario que un juez autorice dicho asunto, que debe tramitarse por la vía de los incidentes, en el cual el juez considerará si la razones se fundan en una causa justa o si se trata de un acto de discriminación por el hecho de que el trabajador es miembro del sindicato.

#### **4.3 Plazo de prescripción para demandar la reinstalación**

Debemos establecer que es la prescripción, y para ello debemos manifestar que dentro del derecho común existen normas, aplicables a todas las ramas del derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, mediante la extinción de

---

<sup>70</sup> Marin Pellecer, Orlando Enrique. Op.cit., pág. 55.

determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas, a esta institución se le conoce como prescripción negativa o liberatoria<sup>71</sup>. Tanto los patronos como los trabajadores gozan de este tipo de instituciones jurídicas, y es el caso de los patronos en el que más se utiliza, ya que la mayoría de responsabilidades jurídicas, son cargadas hacia ellos; mientras que el trabajador, es quien solicita o demanda a las autoridades judiciales que se cumpla y se declare el derecho a ser reinstalados, en el puesto de trabajo que fue desempeñado antes de ser despedidos, sin perjuicio de los mismos.

El código de trabajo establece claramente que la prescripción “es un medio para librarse de una obligación impuesta por la ley laboral o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en la condiciones que establece el mismo cuerpo legal<sup>72</sup>”, medio por el cual, lo que es la pérdida de una obligación para algunos, se convierte también en pérdida de derechos para otros, esta es la prescripción de obligaciones y derechos provenientes de la ley laboral.

Por otro lado se encuentra la prescripción de obligaciones y derechos proveniente de la voluntad de las partes, plasmada en contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, desde que termina dicho contrato, según lo establecido en el artículo doscientos sesenta y tres del código de trabajo, también conocida como prescripción taxativa.

Ya que la prescripción para demandar la reinstalación no está normada en el derecho laboral guatemalteco, debe entenderse que el plazo que se aplica para poder demandar, es el de orden genérico, ya que a falta de ordenamiento específico se utiliza analógicamente lo establecido en el artículo doscientos sesenta y cuatro del código de trabajo, que establece que todos los derechos provenientes de las leyes

---

<sup>71</sup> Giorlandini, Eduardo; Capon Filas, Rodolfo. Op.cit., pág. 297.

<sup>72</sup> Artículo 258, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

laborales prescriben en un término de dos años, dicho plazo inicia su recorrido desde el momento que se ha dado la terminación de la relación laboral de forma injustificada<sup>73</sup>.

Es importante establecer que la solicitud de reinstalación, no interrumpe el plazo de prescripción para solicitar el pago de indemnización y despido injustificado, si no se interpusiere la demanda para el reclamo de dichos derechos dentro del plazo de treinta días, este mismo prescribe y exime de toda responsabilidad al patrono, así que son derechos que se deben reclamar de forma paralela, para el efecto deben ser tramitados en cuerda separada, uno por la vía ordinaria y el otro por la vía incidental.

En consecuencia de todo lo anterior y por tratarse de dos derechos totalmente distintos, el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, que a la vez goce del derecho de inamovilidad y por consiguiente de demandar la reinstalación por contemplarse en cualquiera de los casos que establece la legislación laboral, debe demandar paralela e independientemente a la reinstalación, el despido injustificado y el pago de la indemnización dentro del periodo que la ley establece con el fin de que no prescriba el derecho a demandar el despido injusto<sup>74</sup>.

#### **4.4 Oportunidad procesal para solicitar el derecho de reinstalación**

La oportunidad para solicitar el derecho a la reinstalación del trabajador, como lo indica el artículo doscientos sesenta y cuatro del Código de Trabajo se aplica de forma genérica a varios derechos del trabajador, aunque se puede ventilar en procesos totalmente diferentes y paralelos; cabe recordar que dentro del juicio ordinario laboral se solicita por lo general el derecho a recibir el pago de prestaciones e indemnización y la declaración del despido injustificado, en este caso puede solicitarse el derecho del que goza la mujer embarazada de inamovilidad y consecuentemente a la reinstalación en forma individual.

---

<sup>73</sup> Ibid., Artículo 264.

<sup>74</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op.cit., pág. 507.

De igual manera los miembros de un sindicato de trabajadores gozan del derecho de inamovilidad desde el momento en que se inicia la formación del mismo, situación que se contempla en el artículo doscientos nueve, que establece lo siguiente, “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo<sup>75</sup>”.

Para los miembros del comité ejecutivo del sindicato que han sido despedidos injustificadamente, el derecho de inamovilidad, se extiende hasta doce meses después de haber cesado dicho cargo, según el artículo 223 inciso d “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante el tribunal de trabajo competente, el beneficio que se establece en este inciso, corresponde igualmente a todos los miembros el comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener el derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.<sup>76</sup>”

#### **4.5 Casos en que se puede solicitar la reinstalación del trabajador**

La reinstalación, se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, sin embargo el Código de Trabajo no lo regula de forma individual y la mayoría de demandas laborales persiguen únicamente el pago de las prestaciones laborales, ante esta situación cabe denotar que la declaración del juez a otorgar dicha reinstalación, no es del todo viable, ya que la

---

<sup>75</sup> Artículo 209, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>76</sup> Ibid., Artículo 223.

misma presupone una grave intromisión en la administración de las empresas privadas, a diferencia de las instituciones públicas, y todo esto se debe a que el trabajador que no goza del derecho de inamovilidad, acepta la terminación de una relación laboral ya dañada, y no se expone a la pérdida de las prestaciones que le corresponden.

En la legislación laboral Guatemalteca, existen tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad, conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son:

a) La mujer trabajadora que encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador,

b) Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente; y

c) Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

#### **4.6 Derecho de reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo**

El derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, se origina de la vulneración de la garantía e inamovilidad de que esta disfruta por la condición de futura madre, cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

El artículo ciento cincuenta y uno inciso c, que hace referencia a las prohibiciones del patrono en cuanto al trabajo prestado por las mujeres, establece como prohibición, “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad” el derecho a la inamovilidad es el que perfecciona la reinstalación al momento de ser despedida, de igual forma sigue refiriéndose a la ley laboral, “Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo setenta y siete de este código”, artículo en el que se encuentran las causales de despido directo y justificado sin responsabilidad de parte del patrono, “En ese caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.” Esto se llevará a cabo mediante juicio ordinario de comprobación de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, la última parte de este inciso establece la sanción que se impondrá al patrono si incumpliera con la disposición de solicitar autorización previa para hacer efectivo el despido.

En el artículo once, uno, de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, se establece: Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; que no se puede quitar a la mujer en estado de embarazo, por el hecho de ser ente de vida y al cumplir un fin social que es la protección y seguridad a la familia, más adelante se perfecciona el principio de inamovilidad que se encuentra regulado en el mismo artículo, en el numeral dos que establece: A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad del derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el

despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil<sup>77</sup>.

Este derecho que surge para la mujer trabajadora, constituye uno de los casos más exclusivos regulados por nuestra legislación laboral, pues busca proteger la condición de salud de la mujer trabajadora en estado de embarazo y busca como fin principal proteger el fruto de la concepción<sup>78</sup>.

Por consiguiente al solicitar la mujer trabajadora la reinstalación, los tribunales de trabajo y previsión social, están obligados a ordenar la reinstalación y el pago de los salarios que correspondan a todo el tiempo en el que esta se encontró despedida ilegalmente. Esta última disposición relativa al pago de salarios dejados de percibir, tiene su fundamento en cuanto que una vez ordenara la reinstalación de la mujer trabajadora al mismo puesto y en las mismas condiciones en que se había desempeñado, se debe inferir en que la relación de trabajo, que la une con aquel, se mantuvo suspendida durante todo el tiempo anterior a que se ordenara la reinstalación, por ende si la relación de trabajo no se interrumpió, si no que únicamente se mantuvo suspendida, la causa de esa suspensión puede ser imputable al empleador, y este deberá pagar los salarios dejados de percibir que correspondan al tiempo que la mujer trabajadora no laboro.

No tiene ningún caso el que se ordene la reinstalación de la trabajadora en el mismo puesto y en las mismas condiciones, si no se ordena también el pago de los salarios dejados de percibir por está, pues si solo se ordena la reinstalación y se omite ordenar el pago de los salarios dejados de percibir, se reconoce que la relación de trabajo sí se interrumpió, lo cual es contrario a la institución de la inamovilidad y al derecho de reinstalación que se contemplan a favor de este en la ley<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> Artículo 11, 1y 2, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptado por los Estados Partes de las Naciones Unidas.

<sup>78</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op.cit., pág. 556.

<sup>79</sup> Ibid., p. 557.

#### **4.7 Procedimiento engorroso y poco tutelar para proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo**

En el artículo ciento cincuenta y uno del código de trabajo, se establece el derecho de la mujer trabajadora a demandar la reinstalación, pero no señala expresamente trámite para llevarlo a cabo, según el artículo trescientos veintiséis del código de trabajo que es el que permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia procesal del trabajo, se aplica entonces con ese carácter el contenido del artículo noventa y seis de aquel cuerpo legal que norma, “Que en todos aquellos asuntos que no tengan prevista en la ley la vía procesal en la que deban tramitarse, se entenderá que deben tramitarse en la vía ordinaria. Esta aplicación supletoria del Código Procesal Civil que es generada precisamente por la ausencia de regulación especial que se contenga en el código que regula el trámite de la reinstalación promovida por la mujer trabajadora, es la que hace que devenga incongruencia en la vía procesal en que se tramita, pues si se toma en cuenta que lo que se busca es proteger la salud de la trabajadora y el fruto de la concepción, el juicio ordinario por su carácter de proceso de conocimiento y su trámite en la generalidad de casos lento por la serie de medidas retardatorias que el patrono puede promover dentro del mismo, resulta ser la vía procesal menos indicada, puesto que en atención que lo que se busca proteger, la preocupación primordial del legislador, debió ser la de reinstalar en forma inmediata a la trabajadora en el puesto de trabajo, para asegurar con eso el poder terminar en forma anormal el embarazo y el disponer de los medios económicos necesarios para afrontar las repercusiones medicas del embarazo y los primeros meses de vida del nuevo ser. Por lo que debe ser promovida la reinstalación en juicio ordinario, estos últimos propósitos no se obtienen, puesto que aunque la trabajadora logre obtener una sentencia favorable a los intereses propios, dictada por los tribunales de trabajo la misma que hará de firme y ejecutoriada, seguramente mucho tiempo después de que haya concluido el embarazo y haya concurrida la etapa el primer y segundo año del menor, por eso como juicio, el de la naturaleza ordinaria, resultan absolutamente incongruentes con el bien jurídico que se intenta proteger en la legislación laboral.

Además la mujer trabajadora en estado de embarazo, deberá de haber dado aviso al patrono de su condición de embarazo antes de ser despedida, dicho aviso deberá ser por escrito, para que consten los hechos aducidos, presentados en certificación medica, que el patrono deberá firmar y sellar para gozar de la protección definitiva y el reconocimiento de su derecho de inamovilidad. En la práctica las trabajadoras en estado de embarazo dan el aviso únicamente de forma verbal, situación que no garantiza que se respete su derecho a no ser despedidas y aumentaría la carga de la prueba hacia la misma para demostrar fehacientemente que si en efecto se dio el aviso al patrono y este actúo de mala fe al dar por terminada la relación laboral.

Así mismo el Juicio Ordinario Laboral, que inicia con la Demanda de Reinstalación por parte de la mujer trabajadora en estado de embarazo que ha sido despedida injustificadamente, dicha demanda debe ser interpuesta según los presupuestos establecidos en el artículo trescientos treinta y dos del Código de Trabajo, puede interponerse en forma escrita o en forma verbal, si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el Juez de Trabajo y Previsión Social señalará día y hora para llevar a cabo juicio oral, citando a las partes, en un plazo no menor a tres días y previniendoles de presentar sus pruebas y comparecer a dicha audiencia; la incomparecencia del demandado de forma injustificada tiene como efecto que se le declare rebelde y si es el caso confeso, el juez debe dictar sentencia dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia, las partes pueden excusarse para no comparecer a dicha audiencia únicamente por enfermedad, siempre y cuando sea comprobable por escrito antes de la hora de inicio de la audiencia, si la excusa es aceptada, el juez señalará nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas a partir de la audiencia no realizada; iniciada la audiencia, el juez agotará el periodo de conciliación, y si el demandado no estuviera de acuerdo con las pretensiones del actor, podrá interponer excepciones dilatorias que deberán resolverse en el mismo acto, y luego tendrá la oportunidad de reconvenir por escrito, una vez planteada la reconvenición el juez suspenderá la audiencia y señalara una nueva, si el reconvenido contestara en el mismo acto, el juez procurará avenir a las partes, tratando de encontrar una solución mediante la conciliación, si las partes llegaran a un acuerdo el juez procederá por la vía ejecutiva; si no hubiere conciliación

el juez abrirá el espacio de recepción de pruebas, aceptando únicamente las ofrecidas en el momento procesal oportuno, mismo acto se realizará dentro del plazo de veinticuatro horas de iniciada la audiencia, si no se pudieran recibir todas las pruebas en la primera audiencia el juez señalará una segunda para recepción de pruebas dentro del plazo de quince días y si por la naturaleza de las mismas estas fueran extraordinarias, se podrá señalar una tercera audiencia dentro del plazo de ocho días luego de la segunda audiencia; luego de recibir todos los medios de prueba, el juez podrá dictar audiencia para mejor proveer que deberá practicarse dentro del plazo de diez días; luego de terminada la recepción de pruebas o el auto que declare audiencia para mejor proveer según sea el caso, el juez deberá dictar sentencia en un término no menor a cinco días, ni mayor a diez días, en dicha audiencia se deben resolver las excepciones perentorias planteadas y las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

Si las partes no estuvieren de acuerdo con la sentencia, podrán interponer los recursos de: Revocatoria, Nulidad, Aclaración, Ampliación, Apelación y en los casos excepcionales que establece el Código de Trabajo, los recursos de Responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de Rectificación.

El recurso de Apelación será elevado a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien conocerá en Segunda Instancia y contra esta resolución solo se podrán interponer los recursos de Aclaración y Ampliación.

#### **4.8 Procedimiento lógico para el trámite de la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo**

Para tramitarse la reinstalación de la mujer trabajadora, debería de buscarse la celeridad en el trámite para que la mujer trabajadora sea restituida al puesto de trabajo y goce de la protección que, el estado de inamovilidad le otorga, durante la etapa de embarazo.

La única vía que puede resultar idónea y congruente, con la que se busca proteger a la futura madre y al fruto de la concepción, es la de la diligencia de reinstalación que se prevé en los casos de reinstalación que se contemplan en los artículos doscientos nueve, que establece que “Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir<sup>80</sup>”, en este caso la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo debe de hacerse dentro del periodo de veinticuatro horas de haberse producido el despido; y el artículo trescientos ochenta, que establece en lo conducente “Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos<sup>81</sup>” en este caso dentro del conflicto colectivo de trabajo, el patrono tiene la prohibición de despedir a sus empleados mientras dure dicho conflicto, salvo el caso de ventilar el proceso incidental de autorización judicial para dar por terminada la relación laboral; de igual manera la trabajadora en estado de embarazo debería de ser reinstalada automáticamente después de que el Juez conociera de oficio o por denuncia del despido de dicha trabajadora.

#### **4.9 Salarios dejados de percibir**

Los salarios dejados de percibir, también llamados vencidos o caídos, son cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización, para compensar el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón, en el caso de la suspensión o terminación de la Relación Laboral. Uno de los casos más comunes en los que se pagan esos salarios, es cuando el trabajador es

---

<sup>80</sup> Artículo 209, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>81</sup> Ibid., Artículo 380.

despedido injustificadamente, ya sea directa o indirectamente, se remunera al trabajador para que pueda subsistir desde el despido, hasta que sea reinstalado o se agencié de uno nuevo empleo.

Hay que señalar que los llamados salarios caídos o vencidos, realmente no son salarios, son un mecanismo jurídico para que de alguna manera se pueda resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración que debió obtener en el lapso que va del despido al cumplimiento de la resolución que declara con lugar el pago de los mismos<sup>82</sup>.

El término indemnización viene del vocablo latino indamnare, es decir curar la herida, curar el daño ocasionado al trabajador.

Los salarios caídos no retribuyen el trabajo, sino que compensan el daño sufrido, que ha devenido de la imposibilidad de trabajar, durante todo el tiempo en que el trabajador se encuentra despedido injustificadamente, producto del principio tutelar que el Derecho de Trabajo concede a los trabajadores, el derecho a percibir los salarios caídos correspondientes, se debe reclamar en juicio ordinario de despido injustificado y pago de indemnización, ante las autoridades de Trabajo y Previsión Social previo a agotarse la vía administrativa, y si este no fuera el caso debe proceder por la vía ordinaria, en contra del patrono responsable de la terminación de la relación laboral.

El pago de los salarios caídos es una medida que protege en el derecho laboral al principio de estabilidad en el empleo; estabilidad que se traduce en la certeza de mantenerse en el puesto que ocupa, sin menoscabo o disminución de los derechos adquiridos. Si los trabajadores demandan la reinstalación o la indemnización en el caso de despido injustificado, saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron haber recibido si el trabajo se hubiera desarrollado de manera normal; la reinstalación del trabajador cuando se trata de la terminación de la relación laboral en un contrato individual de trabajo, no suele ser

---

<sup>82</sup> Pulso político.com.mx, salarios caídos, Jose Davalos, <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2010/04/salarios-caidos/>

solicitada por el trabajador despedido injustamente, ya que, la orden de reinstalación, supone arriesgarlo a menoscabos de la dignidad en el puesto de trabajo que ha desempeñado, si se tratara del sector privado. En el sector público la mayoría de los trabajadores están cubiertos por un sindicato que vela por los intereses de manera colectiva. Y como regla general el trabajador elige que le sea pagada la indemnización por tiempo servido más los salarios que ha dejado de percibir.

#### **4.10 El Derecho de reinstalación sindical**

Para entender mejor el Derecho Sindical, hay que delimitar que un Sindicato es:

Derecho Sindical, es el conjunto de normas instrumentales, dictadas por el Estado, o por las propias organizaciones sindicales y que regulan la actividad autónoma de producción jurídica relativa a las relaciones laborales<sup>83</sup>.

Dicha actividad toma como punto de referencia a las asociaciones sindicales pero no de forma exclusiva, de modo que el derecho sindical toma esta denominación por la naturaleza y la regulación que le brinda a dichas asociaciones, de este orden de ideas se pueden extraer algunos elementos que le dan vida a este fenómeno social, que son:

- Es un derecho Estatal, pues es un conjunto de normas establecidas por el mismo Estado para la regulación de los sindicatos y de su actividad, el mismo Estado reconoce a los sindicatos la autonomía organizativa y funcional. Las organizaciones sindicales se componen de una regulación propia o de un ordenamiento autónomo, distinto del establecido por el Estado y que determina la actividad de los sindicatos, todo esto se norma dentro de los estatutos de dicho sindicato.

---

<sup>83</sup> García Fernández, Manuel; Manual de Derecho del Trabajo, España, Editorial Ariel, 1990, Pág. 116.

- Las organizaciones profesionales en las relaciones mutuas, establecen reglas de comportamiento, se obligan entre si, por lo que dan vida a un ordenamiento interno que forma parte fundamental en el Derecho Sindical.

Los estatutos de un Sindicato de Trabajadores se deben de crear y tomar en cuenta siempre y cuando convengan a los intereses de los mismos, y tener como base el respeto a los derechos de las partes de la relación laboral.

#### **4.11 El conflicto colectivo**

La palabra conflicto, se utiliza en el derecho, para designar posiciones antagónicas. La palabra conflicto, deviene del latín “conflictus”, que proviene de conflagrare, que significa combatir, pelear o luchar<sup>84</sup>. Existen diferencias entre conflicto y controversia, para la primera se entiende que, existe un caso de auto tutela, la relación directa y personal de quien se hace justicia de propia mano, y de quien exige que se cumpla una condición impuesta y aceptada con anterioridad; en la segunda las partes en conflicto están dispuestas, en plano de razonamiento, a argumentar en contra de las del adversario, es decir que en el plano de actividades jurídicas por regla normal existen controversias y en el plano específico del derecho laboral, existen conflictos. Se puede señalar que por conflicto de trabajo se entiende a todos aquellos que proceden de la prestación de servicios retribuido por el patrono al trabajador. En la actividad laboral, al momento de que se incurre en injusticias en contra de los empleados, surge determinado conflicto, y cabe mencionar que hay una extensa gama de causas propiciadora de los mismos.

Conflicto deviene de la controversia, tanto en el sentido técnico como gramatical. Aun al utilizar el término de conflicto como sinónimo de combate, en el punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en el derecho laboral y reveladoras de posiciones antagónicas que, aunque tienen su origen en intereses impuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la palabra

---

<sup>84</sup> Cabanellas Guillermo; Tratado de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo; Argentina, Editorial Heliasta S.L.R, 1989, Pág. 24.

conflicto, para indicar los que se producen en el Derecho Laboral, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases. La expresión controversia de trabajo es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto; pues, mientras en éste la pugna existe en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste en que las partes en pugna entran en discusión<sup>85</sup>.

#### **4.12 Derecho de reinstalación en conflictos colectivos**

Cuando existen conflictos colectivos de carácter económico-social, es normal, que se trate de conflictos provenientes de la agrupación de trabajadores y de patronos que al relacionarse entre ellos den paso al nacimiento de varios fenómenos sociales de carácter laboral, estos a su vez reclaman la creación de normas que regulen los intereses de ambas partes y para poder obtener la creación de esas normas los trabajadores necesitan expresar el punto de vista propio, al no poder hacerlo de forma individual, optan por unirse en grupos, situación que da paso a la asociación profesional y a la creación de sindicatos.

Según las necesidades de los trabajadores, patronos o profesionistas independientes, el sindicato encuentra la razón de ser, en el precepto, de que la unidad, hace la fuerza, misma que se utilizará para la protección de unos y otros para compensar así las desigualdades económicas en el caso de trabajadores y al brindar el respaldo a las decisiones y fines sociales de los miembros, con el fin de promover así el respeto a los derechos y la mejora de las condiciones de trabajo, circunstancia que encuentra carácter lógico, en la búsqueda y cumplimiento del bien común y de la mejora del estilo y calidad de vida de los sindicalistas, al perseguir fines específicos, que se basan en el respeto al el marco legal y al estado de derecho, que a su vez promueven la igualdad entre los trabajadores y cubriéndolos, de protección y seguridad jurídica al mejorar los intereses económicos y sociales.

---

<sup>85</sup> Ibid., p. 25.

Durante un conflicto colectivo de carácter económico y social, provocado por la defensa de intereses económicos de los trabajadores, o por la inconformidad de las leyes o reglamentos vigentes, los sindicatos pueden optar por mecanismos de defensa que garanticen el reconocimiento, cumplimiento o modificación de dichas leyes laborales, tales como la huelga o el paro, durante la formación como ya se indico con antelación, los miembros fundadores de un sindicato de trabajadores, gozan del derecho de inamovilidad, situación que garantiza el derecho a reinstalación de los mismos en caso de despido directo o indirecto injustificado o justificado, cuando el patrono no haya seguido los lineamientos ni tenga autorización de juez competente para efectuar dicho despido, en el caso de huelga, una vez planteado el conflicto colectivo ante autoridad judicial competente y al entregar el respectivo pliego de posiciones, se perfecciona el derecho de inamovilidad de todos los trabajadores, que se hayan adherido o no al conflicto, esto se encuentra regulado en el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo, por lo que el patrono solo puede dar por terminada la relación laboral, previa autorización judicial, si lo hiciera según lo establecido en la norma, el trabajador despedido, deberá ser reinstalado inmediatamente, y se aplicaran las multas establecidas en el segundo párrafo del artículo trescientos setenta y nueve que versa “ 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 por 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.”

#### **4.13 Positividad y utilidad de la reinstalación**

El derecho de reinstalación, es útil en los casos específicos que la ley establece, al efecto se mencionan los siguientes, el de la mujer trabajadora en estado de embarazo y el de los miembros del comité ejecutivo del sindicato, aunque debido a las diversas razones por las que se da la terminación de la relación laboral con cada

uno de ellos, sean estas provocadas justa o injustamente, conllevan las molestias de regresar al lugar de trabajo en el que una vez se dañó la relación.

#### **4.14 Trámite establecido para las diligencias de reinstalación en el derecho laboral procesal guatemalteco**

##### **4.14.1 El Trámite en materia procesal individual**

La reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo, constituye el único caso en materia procesal individual, y se perfecciona con el despido sin justa causa, circunstancia que se encuentra contenida en el artículo ciento cincuenta y uno del Código de Trabajo, sin embargo dicho precepto legal, no establece la vía en la que deberá tramitarse la misma<sup>86</sup>. Por lo que en virtud de lo establecido en el artículo trescientos veinte seis del Código de Trabajo, en relación a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, se infiere la directriz de aplicar lo relativo al artículo noventa y seis de ese cuerpo legal, que establece, que todo lo que no tenga señalado expresamente la vía en que deba tramitarse, deberá dilucidarse en juicio ordinario, lo que permite inferir que este caso de reinstalación se tramitará en un juicio ordinario laboral, cuestión que desnaturaliza el principio de celeridad y economía procesal, en materia laboral, aunque se garantice el pago de los salarios dejados de percibir durante todo el tiempo que la trabajadora se encuentre despedida.

Por lo general las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, debido al trámite lento y engorroso que presupone la reinstalación, optan por solicitar únicamente el pago de indemnización, y renuncian al derecho de ser reinstaladas y de obtener el pago de los salarios caídos o dejados de percibir.

---

<sup>86</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. Op.cit., pág. 43.

#### **4.14.2 El trámite en materia procesal colectiva del trabajo**

En el caso de los despidos sin autorización judicial, de los miembros fundadores de un sindicato al formarlo, de los miembros del Comité Ejecutivo y de los miembros del sindicato en general que hubieren planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, se tramitarán en la vía colectiva, mediante una diligencia de reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no deberá durar más de veinticuatro horas. Es importante señalar que los detractores de la reinstalación forzosa, critican ampliamente que esta no debe ordenarse dentro de las veinticuatro horas de haber sido solicitada, sin haberse escuchado previamente al empleador, puesto que si no se viola el derecho de defensa y la presunción universal de inocencia, argumentos que no son validos en esta etapa procesal, ya que si se perseguía dar por terminada la relación laboral, el patrono debería de haber solicitado al juzgado competente la disolución de dicha relación.

El artículo trescientos ochenta establece claramente la aparición de oficio del juez, al establecer, que al conocimiento del despido de un trabajador que goce de inamovilidad, el juez ordenara la reinstalación dentro de un periodo de veinticuatro horas, después de tener conocimiento o después de planteada la denuncia<sup>87</sup>.

#### **4.14.3 Del caso de reinstalación en materia de servicio público**

Los servidores públicos que han sido despedidos injustificadamente pueden solicitar la reinstalación, ante la Junta Nacional de Servicio Civil, y esta tramitará dicho procedimiento según las pruebas que recabe la Oficina Nacional de Servicio Civil, y en caso de ordenar la reinstalación deberá pagar los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que se encontró suspendido o despedido el trabajador. Tales preceptos se encuentran regulados en los artículos ochenta y uno y ochenta y tres de la ley de Servicio Civil, diligencia que tiene lugar en la vía administrativa.

---

<sup>87</sup> Artículo 380, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Para dar por terminada la Relación Laboral con un servidor público regular en el Servicio por Oposición se debe de seguir la vía administrativa siguiente:

La autoridad nominadora debe promulgar los cargos y dar audiencia al interesado para lo cual deberá remitir una copia de lo que ha de comunicar a la Oficina Nacional de Servicio Civil y si así lo estimaré necesario, la autoridad nominadora hará cesar en el cargo de sus funciones al servidor público, nombrando provisionalmente a otro con la autorización del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, mientras el servidor público destituido impugna la decisión; El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil notificará al servidor público de la decisión de la autoridad nominadora, para que dentro del plazo de tres días hábiles después de haber sido notificados de la destitución, puedan apelar por escrito, ante la Junta Nacional de Servicio Civil<sup>88</sup>.

Presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere preferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad. Dicha Junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estime necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio, en esta función la Junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación

---

<sup>88</sup> Artículo 79, Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

con el caso por resolver. Las resoluciones de despido de la Junta deberán ser recopiladas en la Secretaría de la misma<sup>89</sup>.

Si es procedente el despido, se dará por terminada la relación laboral con el servidor público y si no fuere procedente, la Junta ordenara que el servidor público sea restituido en su cargo, debiéndose pagar el salario correspondiente al periodo que duró la suspensión. El artículo ochenta y tres de la Ley de Servicio Civil, en cuanto a la reinstalación establece que “La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76<sup>90</sup>”.

El Estado de Guatemala ha tergiversado el derecho de trabajo, con el fin de ahorrarse el pago de prestaciones laborales ha creado diferentes renglones laborales, para catalogar los derechos que tienen algunos trabajadores a recibir el pago de prestaciones, por lo que el derecho a la inamovilidad de los trabajadores del Estado se limita a ciertos funcionarios que ostentan cargos presupuestados; el artículo setenta y seis de la Ley de Servicio Civil establece que la reinstalación del servidor público genera una nueva relación de trabajo, cesando así el computo del tiempo para que el trabajador goce de la jubilación que por derecho le corresponde, se puede afirmar que la reinstalación de un trabajador público o privado no debe generar una nueva relación laboral, sino que debe continuar con la relación laboral que se pacto al inicio.

---

<sup>89</sup> Ibid., Artículo 80.

<sup>90</sup> Ibid., Artículo 83.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION DE RESULTADOS**

La muestra utilizada, corresponde a 12 abogados laboristas, activos de la ciudad de Quetzaltenango.

Pregunta Uno.

¿Considera usted, que el despido del trabajador constituye la principal causa de terminación de la relación laboral?

El 20% del total de los encuestados contestó que NO, ya que existen otras formas de dar por terminada la relación laboral, a lo que el 80% respondió de forma positiva basándose en que es la causa más común y frecuente debido a la que la mayoría de contratos se celebran por tiempo indefinido y es el empleador quien de forma directa o indirecta, justa o injusta, el que da por terminada la relación laboral.

El código de Trabajo guatemalteco, establece en el artículo número setenta y seis, que hay terminación de los contratos, en el momento en que una o las dos partes que forman una relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuya circunstancia se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos<sup>91</sup>.

La terminación de la relación laboral, como lo establece la legislación laboral guatemalteca, se deriva primordialmente de la voluntad de patronos y trabajadores; aunque existen muchas causas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral, la más común y frecuente en el medio guatemalteco es el despido, ya que los contratos de trabajo escritos o verbales se celebran por tiempo indefinido, y el patrono al hacer uso de su derecho de libre contratación despide justa o injustamente al trabajador; seguido de la renuncia de los trabajadores al puesto desempeñado.

---

<sup>91</sup> Artículo 76, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La decisión de rescindir el contrato de trabajo es una de las medidas que en la práctica causa más problemas al patrono, no sólo porque si el despido es injustificado puede obligársele a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo, a elección del propio trabajador, siempre y cuando este último cumpla con el perfil para ser reinstalado, sino porque un despido arbitrario e injustificado provoca una natural reacción de inquietud en el resto de los trabajadores, que como es lógico, tiende a causar un ambiente tenso y a despertar en los trabajadores, el sentido de que pueden ser removidos del puesto o que se puede dar por terminado la relación laboral, dando origen a un clima de insensibilidad entre patrono y trabajadores . Y si es justificado, el patrono tiene que conocer cómo fundar el despido y el procedimiento para llevarlo a cabo a fin de no incurrir en responsabilidad legal.

Pregunta Dos.

¿Considera usted que la suspensión del contrato de trabajo por tiempo indefinido, presupone un despido indirecto?

El 35% de los encuestados respondió que la suspensión del contrato por tiempo indefinido Si presupone un despido indirecto, por que los trabajadores no saben a ciencia cierta si volverán a laborar, por otra parte el 65% de los encuestados respondió de forma negativa, en base a que la suspensión del trabajador según la ley debe de ser de forma temporal y esta misma no presupone una causa para dar por terminada una relación laboral, diversos factores como la voluntad unilateral del patrono, hacen que el trabajador después de suspendido ya no se incorpore a sus actividades, obligando a que se convierta en un despido indirecto.

Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. Llamado también ausentismo, faculta al empleador para dar por terminada en forma justificada la relación laboral, aunque por otra parte la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de

reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes. La justificación de inasistencia se entiende como el permiso o la licencia que el trabajador solicita al patrono, y este a su vez le otorga, cuando se trata de una inasistencia por causa mayor de enfermedad o cualquier otro riesgo social esta se convierte en suspensión<sup>92</sup>.

Como se sabe, el contrato de trabajo está dotado de naturaleza jurídica, tiene características propias que le hacen intrínsecamente ser distinto a cualquier otra contratación, debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana<sup>93</sup>. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno se desarrolle.

La suspensión por tiempo indefinido, debería de darse, solo en los casos de fuerza mayor, al declararse el trabajador inhabilitado por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y no constituye causa de terminación de la relación laboral, pero la falta de conocimiento de la legislación laboral guatemalteca, hacen que el patrono suspenda al trabajador por varios días sin goce de salario cada vez que comete una falta, ya sea como medio de reprensión y para obligarlo a que presente su renuncia y evitar el pago de indemnización.

Pregunta Tres.

¿Considera usted, que el derecho de reinstalación debe otorgarse a todos los trabajadores despedidos no importando condiciones especiales?

El 35% de los encuestados considera que SI debe de otorgarse a todos los trabajadores despedidos el derecho de reinstalación, debido a que el derecho al trabajo debe ser igual para todos al no existir causa justa de despido; y el 65% considera que NO, debido a que es derecho del patrono la movilidad laboral y la

---

<sup>92</sup> Argueta R., Alejandro. Op.cit., pág. 67.

<sup>93</sup> Estuderecho.com, Deras; Edith, Derecho de Trabajo I, Guatemala; 2009, [www.estuderecho.com](http://www.estuderecho.com), 15 de abril de 2,010.

libertad de eficientar los procesos productivos de la empresa privada, siempre y cuando el patrono establezca las causas por las que da fin a la relación laboral y cumpla con la responsabilidad de pagar la indemnización correspondiente, además de que los trabajadores abusarían de este derecho, por eso es justa la aplicación solo a los trabajadores que gozan de inamovilidad.

El Código de Trabajo establece que se debe de cumplir con el derecho de reinstalación en los casos siguientes:

- a) La mujer trabajadora que encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador,
- b) Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente; y
- c) Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

Mario de la Cueva define a la reinstalación como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo<sup>94</sup>. Este derecho presupone la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia digna de la familia.

Diferentes posturas difieren en torno al derecho de reinstalación, por un lado el derecho de igualdad que debería de prevalecer, al brindar la reinstalación a los trabajadores despedidos injustificadamente, pero por el otro el derecho a la libertad de contratación laboral, por parte de los patronos, ya que al ser necesario dar por terminada la relación laboral con algunos trabajadores para garantizar el desarrollo

---

<sup>94</sup> Marin Pellecer, Orlando Enrique. Op.cit., pág. 55.

empresarial, se debe de realizar garantizando el cumplimiento del pago de prestaciones y el respeto a la inamovilidad de los trabajadores que desempeñan cargos especiales dentro de un sindicato o las mujeres en estado de embarazo; en el caso de las instituciones públicas, se encuentra el problema de la ineficiencia laboral, al momento de prestar servicios a la ciudadanía en la mayoría de dependencias, aunque la excepción a dicha inamovilidad, sean las resoluciones dictadas por autoridad competente, decretando que el despido es justificado.

Pregunta Cuatro.

¿Considera usted, que es correcta la prerrogativa de solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador que goza de inamovilidad?

El 10% de los encuestados manifiesta que NO ya que la resolución al solicitar la terminación de la relación laboral, sería no ha lugar; mientras que el 90% manifiesta que SI, principalmente por que goza del derecho de inamovilidad, lo que hace imperativo que la terminación de la relación laboral sea decretada por juez competente, para no vedar los derechos de los trabajadores que gocen de esta calidad y garantizar que el despido se realizara de forma justa y no por disposición unilateral del patrono.

La inamovilidad del trabajador, se encuentra normada en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el inciso Q del artículo ciento dos, expresa lo siguiente en la segunda parte del primer párrafo que versa, Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo<sup>95</sup>.

Según cita el autor Cesar Landelino Franco, se debe entender por inamovilidad, a la garantía que deriva a favor de los trabajadores en ciertos y determinados casos

---

<sup>95</sup> Artículo 102 inciso q, Constitución Política de la República de Guatemala, de la Asamblea Nacional Constituyente de 1985.

mediante la que se impide la terminación del contrato de trabajo sin que previamente medie la declaración judicial que autorice la misma<sup>96</sup>.

Existen algunos trabajadores, investidos del derecho de inamovilidad que los hace inmunes automáticamente a ser despedidos unilateralmente por parte del empleador, si bien es cierto en la empresa privada el empleador maneja al personal que tiene a su cargo tratando de eficientar la productividad, algunas veces se extralimita en su derecho a la libre contratación y desarrolla una mala administración en materia de recursos humanos, creando así un ambiente tenso en el que se violan los derechos de los trabajadores, por esta razón, la legislación Guatemalteca contempla el caso de la solicitud al órgano judicial competente para que el empleador solicite la terminación de la relación laboral del trabajador que goza del derecho de inamovilidad, siendo estos los miembros del Comité Ejecutivo de un Sindicato, los miembros fundadores de un sindicato de trabajadores mientras este se encuentra en proceso de formación, las mujeres trabajadoras en estado de embarazo.

Pregunta Cinco.

¿Considera usted, que el trámite en la vía de los incidentes para obtener la reinstalación de un trabajador que goce de inamovilidad, es el más adecuado?

El 35 % de los encuestados manifiesta que NO es adecuado el uso del trámite de los incidentes, para ordenar la reinstalación de los trabajadores que gozan de inamovilidad puesto que este no aplica, debido a que la ley laboral Guatemalteca establece el plazo de veinticuatro horas para que la reinstalación sea llevada a cabo, previa orden de juez competente, luego de haber conocido de la terminación de la relación laboral, además por la vía de los incidentes se vuelve el trámite tedioso y tardado; a lo que el 65 % de los encuestados manifestó que SI debería de llevarse por la vía de los incidentes la orden de reinstalación del trabajador que goza de inamovilidad, debido a que en esta vía se establecen los extremos que observan el cumplimiento de los requisitos mínimos para efectuar el despido.

---

<sup>96</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op.cit., pág. 554.

El Código de Trabajo, no estipula procedimiento alguno para aquellas cuestiones que aunque puedan tener carácter de principal, por disposición legal deben tramitarse por el procedimiento de los incidentes, por lo que nos sujetamos a lo establecido por la Ley del Organismo Judicial en el artículo ciento treinta y cinco, que cita: Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente<sup>97</sup>. Por lo que puede establecerse que en materia laboral, el procedimiento de los incidentes se planteará en las audiencias del juicio, sin interrumpir el proceso principal y se decidirá en un auto, salvo que se requiera de una decisión previa.

Según cita el autor Cesar Landelino Franco, se debe entender por inamovilidad, a la garantía que deriva a favor de los trabajadores en ciertos y determinados casos mediante la que se impide la terminación del contrato de trabajo sin que previamente medie la declaración judicial que autorice la misma<sup>98</sup>. De la misma manera Guillermo Cabanellas expone que la inamovilidad es, el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados, sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes<sup>99</sup>.

Para los trabajadores miembros de un sindicato o en vías de formación del mismo la orden de reinstalación la realiza el juez que conoce del despido en caso de haber sido emplazado el patrono y ordena la reinstalación dentro del plazo de veinticuatro horas; en los casos en que la ley laboral guatemalteca no señala tramite para dilucidar la reinstalación del trabajador, como el caso de la mujer trabajadora en estado de embarazo, que presupone la obligatoriedad de ventilar dicho derecho por la vía ordinaria laboral, en este caso si se encuentra el carácter lógico de acortar los procesos, cumpliendo con el principio tutelar y el principio de celeridad, la vía de los incidentes sería la mejor opción para tramitar la petición de la reinstalación, y aunque el tramite en la práctica se vuelve lento por la carga de trabajo de los juzgados, se acortaría el tiempo en relación al juicio ordinario laboral.

---

<sup>97</sup> Artículo 135, Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>98</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op.cit., pág. 554.

<sup>99</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Op.cit., pág. 199.

Pregunta Seis.

¿Considera usted, que el tramite en la vía ordinaria para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo es el más adecuado?

El 92% de los encuestados, manifestó que el trámite de la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo, por la vía ordinaria NO es el más adecuado, debido a que atenta contra principios laborales, como el de rapidez y el de economía procesal, además de ser muy lento y de atentar contra los derechos de la mujer embarazada durante el tiempo que dure el juicio ordinario laboral; a lo que el 8% de los encuestados manifestó que SI, en el caso de que la mujer trabajadora en estado de embarazo no hubiere dado el aviso por escrito al patrono en el tiempo establecido por la ley.

En el artículo ciento cincuenta y uno del código de trabajo, se establece el derecho de la mujer trabajadora a demandar la reinstalación, pero no señala expresamente trámite para llevarlo a cabo<sup>100</sup>, según el artículo trescientos veintiséis del código de trabajo que es el que permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia procesal del trabajo, se aplica entonces con ese carácter el contenido del artículo noventa y seis de aquel código que norma, “Que en todos aquellos asuntos que no tengan prevista en la ley la vía procesal en la que deban tramitarse, se entenderá que deben tramitarse en la vía ordinaria<sup>101</sup>”.

El derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, se origina de la vulneración de la garantía e inamovilidad de que esta disfruta por la condición de futura madre, cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

La analogía de los tramites que no están contemplados en el Código de trabajo, por los del Código Procesal Civil, atentan contra los principios de celeridad y tutelaridad

---

<sup>100</sup> Artículo 151, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>101</sup> Artículo 96, Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto ..... del Congreso de la República de Guatemala.

del trabajador, puesto que los plazos que la ley procesal civil establece son muy largos y desgastantes para los trabajadores, en este caso la mujer trabajadora en estado de embarazo, ya que la mayoría de ellas, por carecer de suficientes recursos para hacer efectivo el pago de honorarios al abogado que la representa, dejan de luchar por la restitución de su derecho.

Pregunta Siete.

¿Considera usted, que se viola el derecho de defensa del patrono en el momento de que el juez ordena la reinstalación del trabajador miembro de un sindicato, dentro del plazo de veinticuatro horas, sin dar audiencia al empleador?

El 42% de los encuestados manifestó que SI se viola el derecho de defensa del patrono, debido a que pudieron existir causas que motivaran el despido; mientras que el 58% de los mismos, estableció que NO se viola el derecho de defensa, ya que en el caso de los trabajadores que gozan de inamovilidad el patrono ya se encuentra apercibido de tener que solicitar autorización al juez competente para dar por terminada la relación laboral, en el caso de conflictos colectivos el patrono se encuentra emplazado para no tomar represalias ante los trabajadores que se encuentren en movimientos sindicales.

El artículo trescientos ochenta establece claramente la aparición de oficio del juez, al establecer, que al conocimiento del despido de un trabajador que goce de inamovilidad, el juez ordenara la reinstalación dentro de un periodo de veinticuatro horas, después de tener conocimiento o después de planteada la denuncia<sup>102</sup>.

En el caso de los despidos sin autorización judicial, de los miembros fundadores de un sindicato al formarlo, de los miembros del Comité Ejecutivo y de los miembros del sindicato en general que hubieren planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, se tramitarán en la vía colectiva, mediante una diligencia de

---

<sup>102</sup> Artículo 380, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no deberá durar más de veinticuatro horas. Es importante señalar que los detractores de la reinstalación forzosa, critican ampliamente que esta no debe ordenarse dentro de las veinticuatro horas de haber sido solicitada, sin haberse escuchado previamente al empleador, puesto que si no se viola el derecho de defensa y la presunción universal de inocencia, argumentos que no son validos en esta etapa procesal, ya que si se perseguía dar por terminada la relación laboral, el patrono debería de haber solicitado al juzgado competente la disolución de dicha relación.

Pregunta Ocho.

¿Considera usted, que la reinstalación forzosa del trabajador de la empresa privada, es la mejor decisión que puede tomar el juez, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social?

El 65% de los encuestados afirma que SI, la reinstalación forzosa de los trabajadores es la mejor decisión que pueda tomar el juez, debido a que al estar declarado un conflicto colectivo de carácter económico-social el trabajador goza de los derechos a inamovilidad y estabilidad laboral, y al ser violados estos, deben de restablecerse para que se cumpla con el imperio de la ley; a lo que el 35% considera que NO, debido a que no se respeta el derecho a la libre elección de la fuerza de trabajo, ni de la contratación, debiendo así existir el derecho de negociación para llegar a un acuerdo que eficiente los procedimientos, además de existir, la plena valoración de las pruebas, que las partes en conflicto puedan aportar.

El artículo tres cientos setenta y nueve del Código de Trabajo establece en el primer párrafo que “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos<sup>103</sup>” y en el artículo tres cientos ochenta del mismo cuerpo

---

<sup>103</sup> Ibid., Artículo 379.

legal, establece en el párrafo segundo “Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicara las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenara que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción<sup>104</sup>”.

La palabra conflicto, deviene del latín “conflictus”, que proviene de conflagrare, que significa combatir, pelear o luchar<sup>105</sup>. Existen diferencias entre conflicto y controversia, para la primera se entiende que, existe un caso de auto tutela, la relación directa y personal de quien se hace justicia de propia mano, y de quien exige que se cumpla una condición impuesta y aceptada con anterioridad; en la segunda las partes en conflicto están dispuestas, en plano de razonamiento, a argumentar en contra de las del adversario, es decir que en el plano de actividades jurídicas por regla normal existen controversias y en el plano específico del derecho laboral, existen conflictos. Se puede señalar que por conflicto de trabajo se entiende a todos aquellos que proceden de la prestación de servicios retribuido por el patrono al trabajador. En la actividad laboral, al momento de que se incurre en injusticias en contra de los empleados, surge determinado conflicto, y cabe mencionar que hay una extensa gama de causas propiciadora de los mismos.

Dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, el patrono se encuentra obligado a cumplir con el procedimiento incidental para obtener la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, mientras el patrono desobedezca esta prerrogativa, es obligación del juez velar por el estricto cumplimiento de la ley, al ordenar la reinstalación del trabajador por la vía forzosa e imponer sanciones al patrono, aunque si bien es cierto el despido que conlleve causas justas de parte del patrono debe de ser respetado también, al agotarse la vía procesal correcta para demostrar los extremos en los cuales funda el ejercicio de su derecho a despedir.

---

<sup>104</sup> Ibid., Artículo 380.

<sup>105</sup> Cabanellas Guillermo; Tratado de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo; Argentina, Editorial Heliasta S.L.R, 1989, Pág. 24.

Pregunta Nueve.

¿Considera usted, que las relaciones patrono-trabajador, son las mismas después de haberse dictado la orden de reinstalación?

El 100% de los encuestados manifiesta que NO, después de haberse dictado la orden de reinstalación, el patrono no acepta que se le haya obligado a reintegrar a sus funciones al trabajador despedido, aunque se haya ordenado bajo las mismas condiciones, existen fricciones de índole personal y maltratos del patrono hacia el trabajador.

El artículo dieciocho del Código de Trabajo, establece la definición de Contrato de Individual de Trabajo, “Es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma<sup>106</sup>”. En la última parte del segundo párrafo del artículo trescientos ochenta, se manifiesta la negativa del patrono a reinstalar al trabajador “Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados<sup>107</sup>”.

Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal. Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa<sup>108</sup>.

---

<sup>106</sup> Artículo 18, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>107</sup> Ibid., Artículo 380.

<sup>108</sup> Definición.d, Definición de Relaciones Laborales, disponible en <http://definicion.de/relaciones-laborales/>, 26 de octubre de 2011.

Al ordenarse la reinstalación del trabajador por la vía forzosa, se crea un ambiente tenso y hostil entre patrono-trabajador, el primero de ellos ha tenido motivos, fundados o infundados para dar por terminada la relación laboral dentro de su empresa, situación que en el despido directo en los casos comunes de terminación laboral, se resuelve con el pago de la indemnización respectiva, pero quedan limitados frente a un conflicto colectivo de carácter económico-social a hacer efectivo su derecho de libre contratación; mientras tanto el trabajador de la empresa privada sabe que en cualquier momento el patrono lleva a caba represalias que lo pueden dejar sin el pago de indemnizaciones y sin el tan valorado trabajo; por esto las relaciones laborales y personales de patrono y trabajador no vuelven a ser las mismas después de un a reinstalación forzosa.

Pregunta Diez.

¿Considera usted, que se regula correctamente en el Código de Trabajo los procedimientos para reinstalar al trabajador?

El 84% de los encuestados manifiestan que NO, los procedimientos para tramitar la reinstalación del trabajador no se regulan correctamente, mucho menos de forma específica, ya que no existe igualdad entre las partes dentro del proceso y se tiende a confundir en el uso de los procedimientos, algunos casos se tramitan vía incidental y otros por la vía ordinaria laboral, para lo que se debería de tener un procedimiento específico establecido y sus casos de aplicación; mientras que el 16% de los encuestados manifestó que SI, que si bien es cierto no se encuentra un procedimiento específico, la ley en materia laboral es poco formal y además en la práctica los operadores de justicia son los que hacen que el procedimiento sea burocrático y tedioso.

El artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo establece los casos en que se puede aplicar el procedimiento de reinstalación, siendo estos el despido de algún trabajador o trabajadores que se encuentren dentro de un conflicto colectivo de

carácter económico-social y los trabajadores que gocen del derecho de inamovilidad, en el tercer párrafo del referido artículo encontramos que “El Juez actuara inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento<sup>109</sup>”, en el sentido de solicitar la terminación de la relación laboral una vez planteado el conflicto colectivo y en los casos de inamovilidad, “En este último caso su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación”.

La reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo, constituye el único caso en materia procesal individual, y se perfecciona con el despido sin justa causa, circunstancia que se encuentra contenida en el artículo ciento cincuenta y uno del Código de Trabajo, sin embargo dicho precepto legal, no establece la vía en la que deberá tramitarse la misma<sup>110</sup>. Los demás casos se dan en materia colectiva y en los trabajadores del Estado, que cuentan con la ley del servicio civil que establece los casos y procedimientos específicos.

El Código de Trabajo, establece a grandes rasgos el procedimiento que se debe de llevar a cabo en el caso del despido de uno o más empleados que forman parte de un sindicato de trabajadores o que gozan del derecho de inamovilidad, y manifiesta que al enterarse el juez del despido debe de ordenar la reinstalación inmediata dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse producido la violación al derecho del empleado que forma parte del sindicato, sin embargo en el caso de la mujer trabajadora en estado de embarazo no se menciona el procedimiento específico, obligándola a reclamar su derecho por la vía ordinaria laboral, manifestando así una violación al derecho de igualdad por razón de género, faltando al principio tutelar; por lo que es necesario que se regule de forma específica el trámite que se debe de seguir en caso de despido que conculque el derecho de inamovilidad de los trabajadores.

---

<sup>109</sup> Artículo 380, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

<sup>110</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. Op.cit., Pág. 43.

## CONCLUSIONES

1. La Relación Laboral, tiene un ciclo de vida, ya que nace con la celebración de un contrato de trabajo escrito o verbal, se desarrolla en un periodo de tiempo ya sea determinado o indeterminado y finaliza con la renuncia, despido o muerte de los sujetos de dicha relación, este ciclo suele sufrir muchas modificaciones, dentro del cual existen derechos y obligaciones para ambas partes que deben de cumplirse y respetarse.
2. El Código de Trabajo Guatemalteco, contiene expresamente los casos en que se puede dar por terminada la Relación Laboral, estableciendo las causas imputables al patrono y al trabajador, de tal manera que se puede afirmar que la Relación Laboral, puede encontrar su fin, ya sea por voluntad unilateral del patrono cuando se perfecciona el despido, por voluntad unilateral del trabajador se perfecciona la renuncia, por voluntad de ambas partes al llegar al termino del contrato de trabajo o por incapacidad de los sujetos de la relación, cuando se hace imposible cumplir con las obligaciones pactadas.
3. Para dar por terminada la Relación Laboral, el patrono debe de cumplir algunos requisitos para que su decisión se encuadre a derecho y así evitarse el pago de indemnización, reinstalaciones forzosas y la pérdida de tiempo que conlleva ventilar un procedimiento judicial, cuando se trate de un despido con justa causa; para ello si se trata de un despido en una relación individual de trabajo, el patrono debe de dar aviso por escrito al trabajador, exponiendo las causas del despido y a las autoridades de trabajo y previsión social y si fuera el caso de un trabajador que forma parte de un sindicato, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, debe ventilar un procedimiento en la vía incidental de terminación de la relación laboral, asegurándose de que el juez haya autorizado dicho despido, solo de esta manera puede dar por terminada la relación de trabajo.

4. Así como los patronos tienen la facultad de hacer valer sus derechos, los trabajadores pueden acudir a las autoridades de trabajo y previsión social para exigir que se haga valer el principio de estabilidad laboral, que es uno de los más importantes del derecho laboral moderno, ya que permite que los trabajadores se sientan seguros económicamente, también permite que se especialicen en una determinada actividad, y con ello se cumpla una de las finalidades mismas del derecho de trabajo, que es cumplir con una función social al otorgarle a los trabajadores la seguridad de que puede satisfacer las necesidades familiares por su fuerza de trabajo, en el mismo orden de ideas, la función del derecho laboral no es el pago de indemnizaciones, sino de brindarle estabilidad a los empleados que se desenvuelven en una función de subordinación.

5. La oportunidad procesal para hacer valer el derecho a la reinstalación, no se encuentra regulada expresamente en el Código de Trabajo, por lo que se debe de utilizar el plazo genérico de treinta días hábiles desde que se produjo el despido en forma injustificada, para hacerlo valer, transcurrido ese periodo de tiempo sin accionar en contra del patrono, prescribe el derecho a reclamar, tanto el pago de prestaciones e indemnización, como el derecho a solicitar la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que el trabajador se encuentra despedido injustificadamente, como regla general los trabajadores que han sido despedidos injustamente, reclaman solo el pago de indemnización y de las prestaciones que por derecho les corresponden, ya que buscar la reinstalación en el puesto del que fueron despedidos, conlleva enfrentar un sinnúmero de problemas de carácter personal con el patrono inconforme y paulatinamente el despido será irremediable. Este es el caso de los trabajadores que gozan del derecho a inamovilidad, como la mujer trabajadora en estado de embarazo, esta debe de iniciar un juicio en la vía ordinaria, para solicitar la reinstalación, ya que la legislación laboral actual no contempla un procedimiento abreviado exclusivo que proteja los intereses de ella ni del hijo de la misma, razón por la cual se enfrenta a un trámite largo del que la mayoría desisten.

6. Situación completamente diferente enfrentan los trabajadores miembros de un sindicato, que formen parte de su junta directiva o mientras se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al ser despedidos injustificadamente, sin autorización expresa de un juez competente, pueden plantear la denuncia ante juez en materia laboral y este sin importar las razones del patrono debe ordenar la reinstalación forzosa del trabajador, puesto que el patrono incumplió con el precepto de seguir el procedimiento indicado para tomar tal decisión, dicho procedimiento debería ser el regulado para reinstalar a la mujer trabajadora en estado de embarazo, ya que se hace valer el principio de celeridad procesal y el de tutelaridad del derecho de laboral.

7. La Reinstalación forzosa, afecta al patrono de la empresa privada, desde dos puntos de vista. En primer lugar porque la autoridad en materia laboral impone una obligación de hacer, que indudablemente está en contra de la voluntad del patrono, ya que este aún con razones justas para realizar el despido incumple con los preceptos que la legislación laboral manda para tomar dicha decisión y en segundo lugar las multas y el pago de prestaciones e indemnización que el patrono debe pagar al trabajador, más los gastos de representación en la defensa judicial en materia laboral que debe hacer efectivo, resultan muy onerosos para el patrono que lo más conveniente es allanarse y aceptar la reinstalación, mientras se tramita la vía administrativa y buscar una nueva causal que sea justificada siguiendo el procedimiento incidental para que el despido sea justificado.

## RECOMENDACIONES

1. Se debe de dar oportunidad al patrono de la pequeña y mediana empresa para que exponga las causa por las cuales dio fin a la relación laboral mediante el despido justificado y directo en aquellos casos en los que el trabajador no quiera firmar la carta de aviso del despido, mientras se ventila la vía administrativa, sin ser rigurosos del cumplimiento del tecnicismo de presentar dicho escrito firmado, para dar solución rápida a dicho conflicto y descongestionar un poco la vía judicial.
2. Reformar el Código de Trabajo en lo concerniente al trámite de la Reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo, por lo que se debe de establecer que la reinstalación de la misma debe de ventilarse en la vía incidental, para hacer valer el principio de tutelaridad que constitucionalmente es atribuido al derecho laboral guatemalteco.
3. Que los tribunales de trabajo y previsión social, antes de dictar sentencia de reinstalación forzosa, hagan del conocimiento de los sujetos procesales, que esta medida si bien esta ajustada a derecho, no es la mejor, pues la molestia de que las partes se enfrenten en juicio presupone el nacimiento de nuevas contiendas que sin duda alguna culminaran en la terminación de la relación laboral.
4. Que los trabajadores del sector privado, especialmente de la pequeña y mediana empresa, cuando se ha dañado la relación laboral, aun contando con el derecho a demandar la reinstalación por despido injustificado, demanden el pago de indemnización y prestaciones que se les adeuden; mientras que los trabajadores del sector público luchen por la reinstalación siempre y cuando hayan sido destituidos injustificadamente.

## REFERENCIAS

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Cabanellas de Torres, Guillermo; Diccionario Jurídico Elemental; Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1993.

Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual; Tomo II; Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1989.

Cabanellas Guillermo; Tratado de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo; Argentina, Editorial Heliasta S.L.R, 1989.

Chicas Hernández, Raúl Antonio; Derecho Colectivo del Trabajo; Guatemala, 2005.

De la Cueva, Mario; Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Fernández Marcos, Leodegario; Derecho del Trabajo; España, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Franco López, Cesar Landelino; Derecho Sustantivo Individual del Trabajo; Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, 2007.

García Fernández, Manuel; Manual de Derecho del Trabajo, España, Editorial Ariel, 1990.

Giorlandini, Eduardo; Capon Filas, Rodolfo; Diccionario de Derecho Social; Argentina, Editorial Rubinzal,Culzoni, 1991.

Godoy, Mario Aguirre; Derecho Procesal Civil de Guatemala Tomo I; Guatemala, Centro Editorial VILE, 2004.

Goldstein, Mabel; Diccionario Jurídico Consultor Magno; Argentina, Editorial Circulo Latino Austral, 2008.

Guerrero, Euquerio; Manual del Derecho de Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1986.

Molina, Luis Fernando; Derecho Laboral Guatemalteco; Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 2002.

Ossorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; Argentina, Editorial Heliasta, 1999.

#### **REFERENCIAS NORMATIVAS:**

Constitución Política de la República de Guatemala, de la Asamblea Nacional Constituyente de 1,985.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Protocolo de San Salvador, de la Organización de Estados Americanos.

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, Convenio 158 de la OIT.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptado por los Estados Partes de las Naciones Unidas.

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto 107 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela.

## **REFERENCIAS ELECTRONICAS:**

Biblioteca Jurídica Virtual Universidad Nacional Autónoma de México, Márquez Morales, Manuel, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Ineficacia de la reinstalación forzosa en el Derecho Laboral, México, disponible en [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx), 23 de febrero de 2011.

CentralAmericaData, Corrales Retana, Oscar, BDS Asesores, implicaciones del despido de la mujer trabajadora embarazada, Panamá, 2009, [www.centralamericadata.com/es/article/home/Implicaciones\\_del\\_despido\\_de\\_la\\_Trabajadora\\_Embarazada](http://www.centralamericadata.com/es/article/home/Implicaciones_del_despido_de_la_Trabajadora_Embarazada), 10 de mayo de 2011.

CentralAmericaData, Trejos G., Alejandro, BDS Asesores, La Terminación de la Relación Laboral por Mutuo Acuerdo, Panamá, 2009, [www.centralamericadata.com/es/article/home/La\\_terminacion\\_de\\_la\\_relacion\\_laboral\\_por\\_mutuo\\_acuerdo](http://www.centralamericadata.com/es/article/home/La_terminacion_de_la_relacion_laboral_por_mutuo_acuerdo), 10 de mayo de 2011.

Definición.d, Definición de Relaciones Laborales, disponible en <http://definicion.de/relaciones-laborales/> , 26 de octubre de 2011.

Estuderecho.com, Deras; Edith, Derecho de Trabajo I, Guatemala; 2009, [www.estuderecho.com](http://www.estuderecho.com), 15 de abril de 2010.

Gestiopolis.com, Socorro, Felix, Estabilidad Laboral, otro paradigma que cambia, Venezuela, 2004, <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/estlabfelix.htm>, 11 de mayo de 2011.

Legalmania.com, Di Cataldo, Vanesa, Despido Laboral, Argentina, 2004, [www.legalmania.com.ar/derecho/despido\\_laboral.htm](http://www.legalmania.com.ar/derecho/despido_laboral.htm), 10 de mayo de 2011.

MINTRAB, Secretaría de comunicación Social MINTRAB, MINTRAB logra reinstalación de trabajadores, Guatemala, 2010, [www.mintrabajo.gob.gt:8080/mintrab-logra-reinstalacion-de-trabajadores](http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/mintrab-logra-reinstalacion-de-trabajadores), 11 de mayo de 2011.

Noticias.com.gt, González, Ana, DCA, Casi 250 denuncias de despido de mujeres embarazadas a recibido el Ministerio de Trabajo en lo que va del año, Guatemala, 2009, <http://noticias.com.gt/nacionales/20090916-250-denuncias-despidos-mujeres-embarazadas-ministerio-trabajo-durante-ano.html>, 11 de mayo de 2011.

PrensaLibre.com, Gamarro, Urías Moises, Despidos y Renuncias subieron 14% en 2009, Guatemala, 2010, [www.prensalibre.com.gt/economia/Despidos-renuncias-subieron\\_0\\_235776422.html](http://www.prensalibre.com.gt/economia/Despidos-renuncias-subieron_0_235776422.html), 10 de mayo de 2011.

Secretariasenred.com, Cárrega, Enrique, Extinción del Contrato Laboral, Argentina, 2004, [www.secretariasenred.com/uploads/Derechos de la mujer - Extinción del contrato laboral.htm](http://www.secretariasenred.com/uploads/Derechos%20de%20la%20mujer%20-%20Extinción%20del%20contrato%20laboral.htm), 10 de mayo de 2011.

#### **OTRAS REFERENCIAS:**

Argueta R. Alejandro; Código de Trabajo Comentado; Guatemala, CEN, 2005, Pág. 66.

Castillo Dardón, Astrid Patricia; La Autorización de Terminación de una Relación Laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un Conflicto Colectivo de carácter económico-social; Guatemala, 2004, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.

Hernández Escobar, Fredy Roberto; La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la Reinstalación en todos los casos de Despido Injustificado; Guatemala, 2005, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

Marin Pellecer, Orlando Enrique; El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo y las responsabilidades imputables al patrono durante el periodo de prueba en la relación laboral; Guatemala, 2002, Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Francisco Marroquín.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Modelo de Instrumento Utilizado.

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

CAMPUS QUETZALTENANGO

TRABAJO DE TESIS: LA REINSTALACION DEL TRABAJADOR Y LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

#### INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a, abogados especialistas en materia laboral, con el objeto de conocer su criterio, en cuanto al trámite que se debe utilizar al momento de reclamar la reinstalación del trabajador, y las formas adecuadas de dar por terminada la relación laboral.

De manera atenta, deberá responder con una **X** cada pregunta, en la respuesta que considere correcta, si fuere el caso deberá especificar el por qué de su respuesta.

1.- ¿Considera usted, que el despido del trabajador constituye la principal causa de terminación de la relación laboral?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Por

qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.- ¿Considera usted que la suspensión del contrato de trabajo por tiempo indefinido, presupone un despido indirecto?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Por

qué \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- ¿Considera usted, que el derecho de reinstalación debe otorgarse a todos los trabajadores despedidos no importando condiciones especiales?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

Por

qué\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.- ¿Considera usted, que es correcta la prerrogativa de solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador que goza de inamovilidad?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

Por

qué\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5.- ¿Considera usted, que el trámite en la vía de los incidentes para obtener la reinstalación de un trabajador que goce de inamovilidad, es el más adecuado?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

Por

qué\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6.- ¿Considera usted, que el tramite en la vía ordinaria para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo es el más adecuado?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Por

qué \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.- ¿Considera usted, que se viola el derecho de defensa del patrono en el momento de que el juez ordena la reinstalación del trabajador miembro de un sindicato, dentro del plazo de 24 horas, sin dar audiencia al empleador?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Por

qué \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8.- ¿Considera usted, que la reinstalación forzosa del trabajador de la empresa privada, es la mejor decisión que puede tomar el juez, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Por

qué \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9.- ¿Considera usted, que las relaciones patrono-trabajador, son las mismas después de haberse dictado la orden de reinstalación?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

Por

qué\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10.- ¿Considera usted, que se regula correctamente en el Código de Trabajo los procedimientos para reinstalar al trabajador?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

Por

qué\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

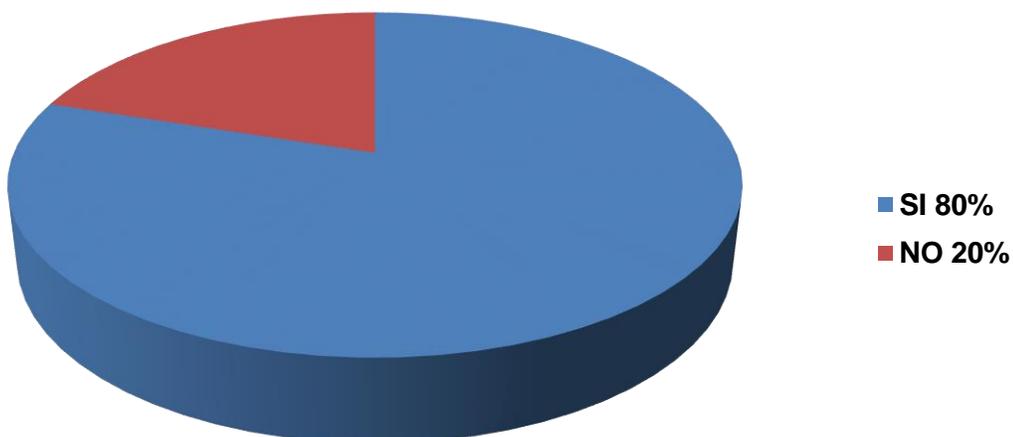
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

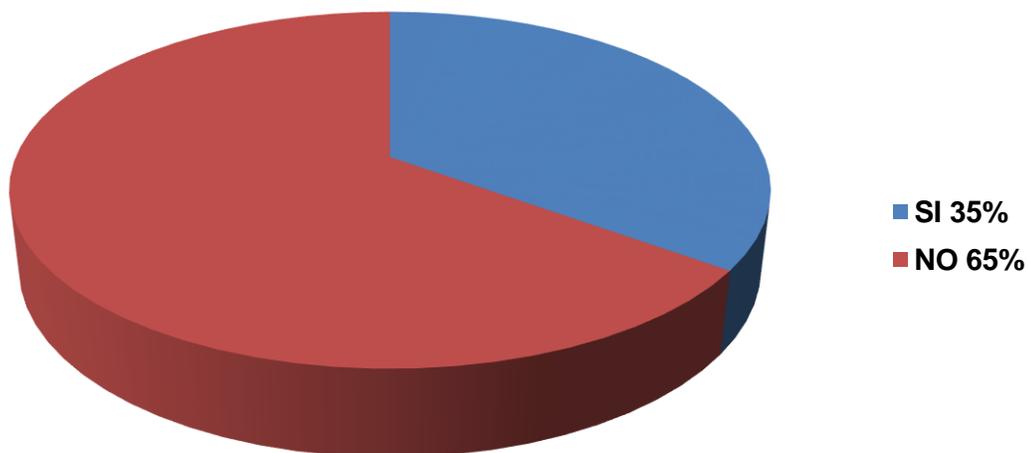
## Anexo 2

### Graficas de los Resultados de la Entrevista

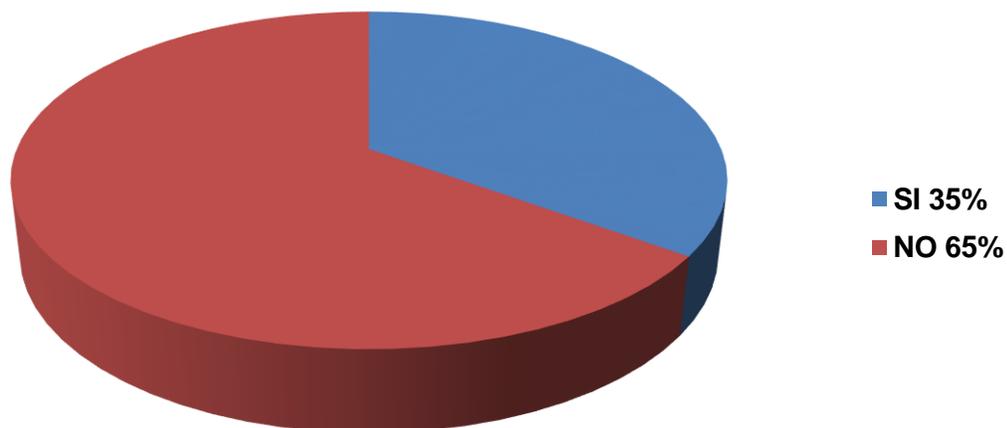
**1.- ¿Considera usted, que el despido del trabajador constituye la principal causa de terminación de la relación laboral?**



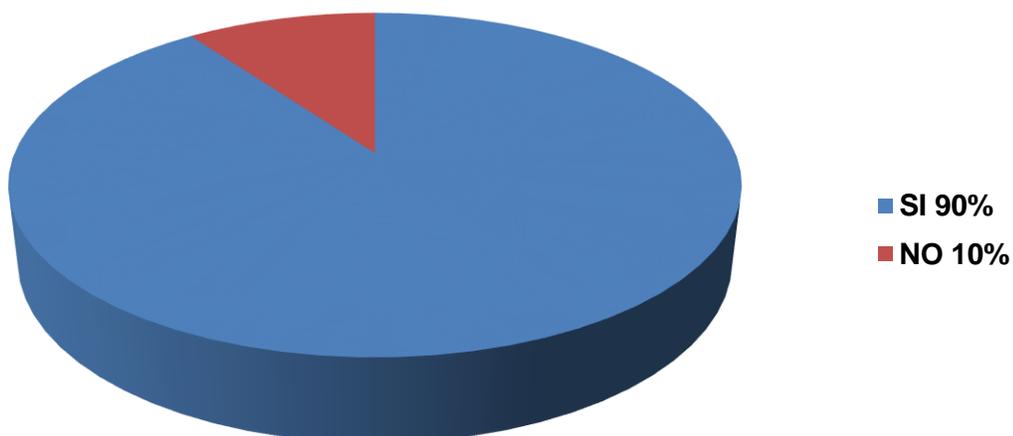
**2.- ¿Considera usted que la suspensión del contrato de trabajo por tiempo indefinido, presupone un despido indirecto?**



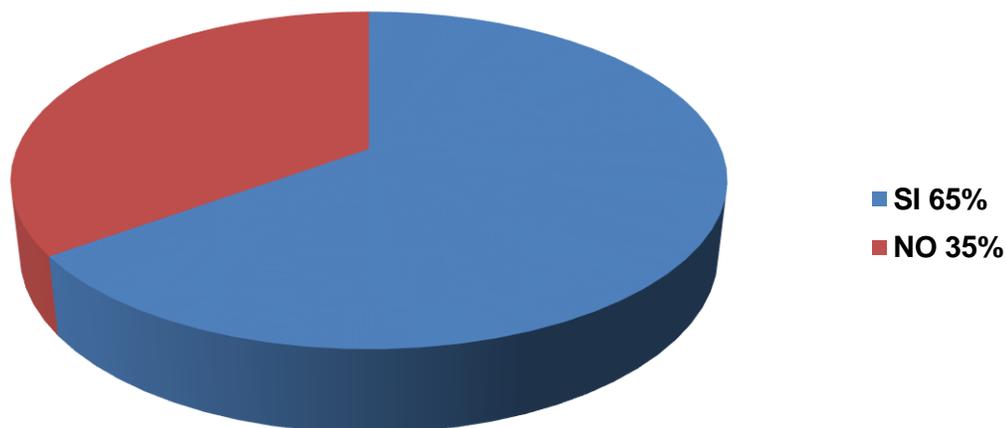
**3.- ¿Considera usted, que el derecho de reinstalación debe otorgarse a todos los trabajadores despedidos no importando condiciones especiales?**



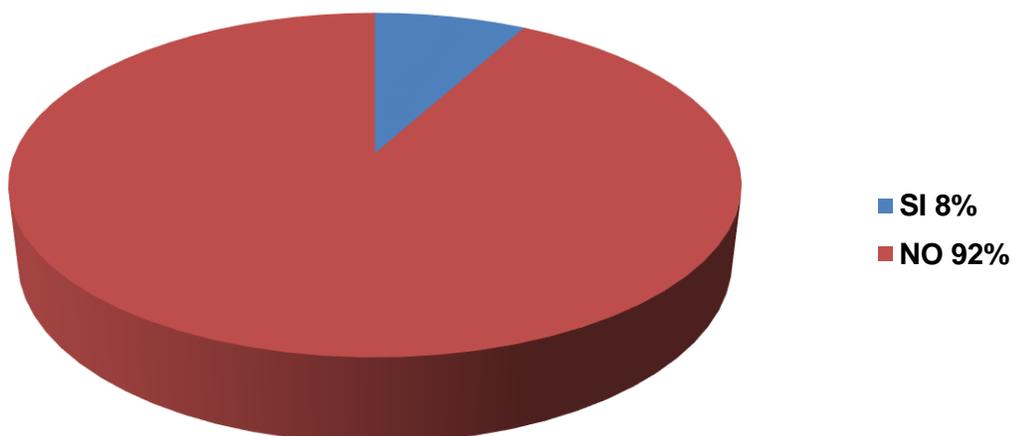
**4.- ¿Considera usted, que es correcta la prerrogativa de solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador que goza de inamovilidad?**



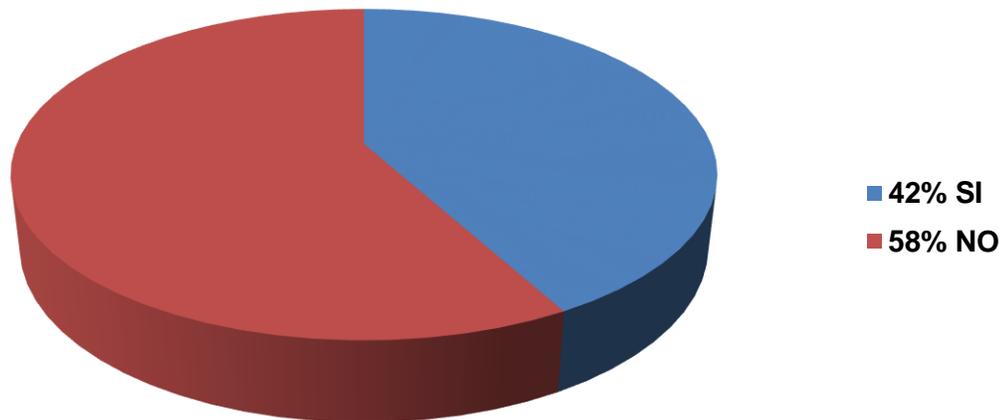
**5.- ¿Considera usted, que el trámite en la vía de los incidentes para obtener la reinstalación de un trabajador que goce de inamovilidad, es el más adecuado?**



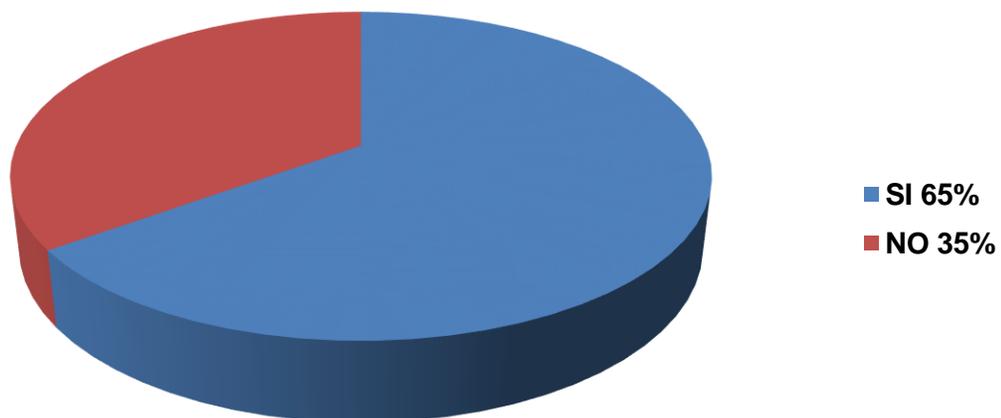
**6.- ¿Considera usted, que el trámite en la vía ordinaria para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de gravidez es el más adecuado?**



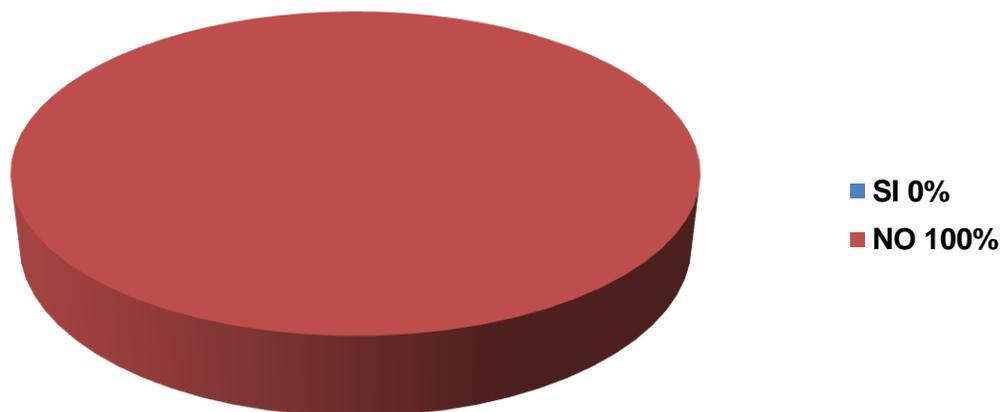
**7.- ¿Considera usted, que se viola el derecho de defensa del patrono en el momento de que el juez ordena la reinstalación del trabajador miembro de un sindicato, dentro del plazo de 24 horas, sin dar audiencia al empleador?**



**8.- ¿Considera usted, que la reinstalación forzosa del trabajador de la empresa privada, es la mejor decisión que puede tomar el juez, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social?**



**9.- ¿Considera usted, que las relaciones patrono-trabajador, son las mismas después de haberse dictado la orden de reinstalación?**



**10.- ¿Considera usted, que se regula correctamente en el Código de Trabajo los procedimientos para reinstalar al trabajador?**

