

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

**LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACION
Y SU REGULACION LEGAL DENTRO DEL CODIGO
DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

AURA LIZETH BARAHONA JACOME

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Julio de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic . José Roberto Mena Izepi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

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

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596

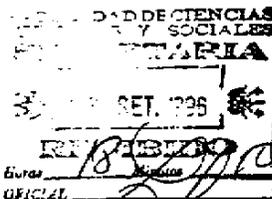


Guatemala, Septiembre 5 de 1996.

2766-96

Licenciado

José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintiocho de junio de 1996, en el que se dispone nombrar al suscrito como Asesor de Tesis de la Bachiller AURA LIZETH BARAHONA JACOME, le informo:

La postulante presentó el tema de investigación "LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACION Y SU REGULACION LEGAL DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO". El cual fue objeto del siguiente análisis por parte del suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por la alumna Barahona Jacome, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento;

CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596



La monografía en cuestión desarrolla una temática de especial importancia y trascendencia, como lo son LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACION DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. En el desarrollo del trabajo, la postulante inicia haciendo una descripción del importantísimo principio de estabilidad, como base fundamental del Derecho de Reinstalación; adicionalmente mediante un detenido y profundo análisis del Decreto 130, promulgado el 1º. de mayo de 1947, establece los antecedentes y alcances que ha tenido el Derecho de Reinstalación en Guatemala, destacando fundamentalmente como la postulante demuestra con el estudio de aquella legislación que en materia de reinstalación el Derecho Laboral guatemalteco, ha ido en retroceso; posteriormente se realiza un análisis de los casos de reinstalación que contiene la legislación laboral guatemalteca vigente, concluyendo con un importante muestreo realizado a través de una encuesta en la que se evidencian resultados muy concluyentes en relación al poco o ningún respeto que los empleadores sienten por el Derecho de Reinstalación de los trabajadores.

En conclusión considero que el presente trabajo deberá resultar de gran interés para toda la comunidad científica universitaria, para los tribunales de Trabajo y Previsión Social, y desde luego para todos los trabajadores en general, por su enorme trascendencia, por lo que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión.

Por las razones anteriormente expuestas, me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del Señor Decano, con muestras de mi alta estimación, atentamente.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



SECRETARÍA DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Calle de Arce, número 12
Quetzaltenango, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, septiembre veintisiete, de mil novecientos
noventiseis. -----

Atentamente pase al Licenciado RICARDO AMBROCIO DIAZ DIAZ, para
que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller AURA
LIZETH BARAHONA JACOME y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente. -----

ahg.-



Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz
ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE: 12 CALLE 4-53, ZONA 1 OFICINA: 3-B, 3er. NIVEL
EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 618932
GUATEMALA, C. A.

12 JUN 1998



1807-98

Guatemala, 16 de mayo de 1997.

Licenciado
JOSÉ FRANCISCO DE MATTA VELA
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

12 JUN. 1998

RECIBIDO
Huras: 12 JUN 1998
Oficial: [Signature]

Señor Decano :

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de su providencia de fecha veintisiete de septiembre de mil novecientos noventa y seis, procedí a revisar el trabajo de tesis denominado " LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN Y SU REGULACION LEGAL DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO " atribuido a la Bachiller AURA LIZETH BARAHONA JACOME ; al respecto me permito opinar que el mismo reúne los requisitos requeridos por los reglamentos de la Facultad para este tipo de monografías, por lo que no tengo ningún inconveniente de emitir dictamen favorable para que dicha investigación sea sometida a examen público de tesis previo que a la sustentante se le confiera el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano como su atento y seguro servidor.



[Signature]

Lic. Ricardo Ambrosio Díaz Díaz.
Revisor de Tesis..

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, siete de julio de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller AURA LIZETH
BARAHONA JACOME intitulado "LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACION Y
SU REGULACION LEGAL DENTRO DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

Artículo 22 del reglamento de Exámenes Técnico Profesional y
Público de Tesis. -----



alhj.

DE DICATORIA

- A DIOS:** *Por darme el ser máspreciado, la vida.*
- A MIS PADRES:** MAMERTO BARAHONA CASTILLO
MARIA EUGENIA JACOME REYES
DE BARAHONA (Q.E.P.D.)
Con amor, respeto y agradecimiento infinito por sus múltiples esfuerzos.
- A MI HIJO:** JOSE RODRIGO
Con infinito amor.
- A MIS HERMANOS:** *Con respeto y en agradecimiento por el ejemplo de voluntad, esmero y esfuerzo.*
- A MI TIA:** VITALINA JACOME
- EN ESPECIAL A:** MA. EUGENIA BARAHONA DE DUQUE
ETHEL GALEANO DE RUIZ
CAROLINA BARAHONA JACOME
HEYDI PINEDA PINEDA
- A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS:** *Con aprecio especial.*
- A MIS SOBRINOS:** *Como un ejemplo para el futuro.*
- A MIS AMIGOS:** *Con respeto y cariño.*
- A:** LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA, y en especial a LA FACULTAD
DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I	
LA ESTABILIDAD COMO CAUSA PRECEDENTE A EL DERECHO DE REINSTALACIÓN	
1.1. Estabilidad en el empleo	1
1.2. Clasificación	2
1.2.1. Estabilidad Absoluta	6
1.2.2. Estabilidad Relativa Impropia	7
1.2.3. Estabilidad Relativa Propia	8
1.2.4. Estabilidad Propia Legal	8
1.3. Cumplimiento del Contrato	9
1.3.1. Las acciones judiciales	9
1.3.2. La acción de nulidad	10
1.3.3. Obligación de pagar la remuneración	10
1.3.4. Obligación de dar ocupación	10
1.4. Resolución del Contrato	11
1.4.1. Despido Indirecto	11
1.4.2. Despido Directo	11
1.4.3. La acción de daños	12

1.5.	Estabilidad Propia Convencional	12
1.5.1.	Principios generales	12
1.5.2.	Efectos Jurídicos	12
1.5.3.	Regulación legal de la estabilidad laboral dentro de la legislación laboral guatemalteca	13

CAPITULO II

ANTECEDENTES Y ALCANCES DE LA REINSTALACIÓN

2.1.	Origen en la legislación de las diligencias de la reinstalación	17
2.1.1.	Como regula el decreto 330 Código de Trabajo en Guatemala el Derecho de Reinstalación	21
2.1.2.	Mecánismo legal de cumplimiento forzoso	23
2.1.3.	Definición	23
2.1.4.	Alcance de la reinstalación conforme el Decreto 330	24
2.1.5.	Alcance de la reinstalación conforme la legislación actual Decreto 1441	24
2.2.	Sujetos de la reinstalación	25

CAPITULO III

NORMATIVA QUE CONTIENE LOS CASOS EN LOS QUE SE PROHIBEN DESPEDIR A CIERTOS GRUPOS DE TRABAJADORES Y LOS CASOS DE REINSTALACIÓN DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1.	La prohibición de despedir a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez	27
3.2.	La prohibición de despedir a los trabajadores amparados por la primera resolución que origina el planteamiento de un conflicto colectiva	28
3.3.	La prohibición de despedir a los trabajadores amparados por la primera resolución que origina el planteamiento de un conflicto colectivo	29
3.4.	El trámite de las diligencias de reinstalación dentro del derecho procesal del trabajo guatemalteco	30
3.4.1.	En materia procesal individual	30
3.4.2.	En materia procesal colectiva	30
3.4.3.	La instauración del conocimiento de oficio como acto de iniciación procesal	31
3.4.4.	Esquema de los trámites de reinstalación	33

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES DE ABOGADOS LITIGANTES EN RELACIÓN A LA FINALIDAD Y EFICACIA DE LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN

4.1.	Presentación	39
4.2.	Encuesta	41
4.3.	Evaluación	46
CONCLUSIONES		59
BIBLIOGRAFÍA		61

INTRODUCCIÓN

Es pretensión del presente estudio monográfico de tesis, colaborar en el estudio y la investigación de la temática relativa a la institución de la reinstalación dentro del Derecho del Trabajo guatemalteco. Monografía cuya aspiración más grande la constituirá el intento de orientar con su contenido a todos los trabajadores guatemaltecos que constantemente son víctimas de la abusiva actitud patronal de decidir ilegalmente la terminación de sus contratos de trabajo, procurando también desde luego que el ámbito ilustrativo del presente trabajo, alcance a estudiantes y a Abogados litigantes en derecho laboral, como una mínima contribución al fortalecimiento del conocimiento de un instituto que como la reinstalación es de suma necesidad en nuestro país.

En dirección de lo anterior en el desarrollo de este estudio, inicialmente se describe lo que la autora considera causa precedente a la reinstalación, se determina con ello la máxima finalidad de ella, posteriormente se establecerá como extremo importante que en materia de Derecho Individual del Trabajo, existe un gran vacío pues nuestra ley laboral no regula la reinstalación para todos los casos de despido injustificado.

Se hace un análisis de los casos de reinstalación que regula nuestro Código de Trabajo y se esquematizan los procedimientos procesales a utilizar en cada caso, finalmente se demuestra a lo largo del presente estudio la ineficacia de normas que contienen el beneficio de la inamovilidad para algunos grupos de trabajadores, y la ineficiencia de las resoluciones de los tribunales de trabajo para obligar a los patronos a reinstalar a aquellos trabajadores que han sido despedidos ilegalmente por los patronos. Los dos casos con una sola causa traducida en el profundo, abierto y descarado irrespeto de los patronos hacia las leyes de trabajo.

El estudio que con este trabajo se presenta se contiene en cuatro capítulos, refiriéndose el primero a describir los antecedentes de la institución que se considera la causa precedente de la figura de la reinstalación, conocida como la estabilidad. El segundo capítulo se concentra en describir y analizar en forma detenida los antecedentes y alcances de la reinstalación, realizando incluso un estudio comparativo con el Decreto 330 que contuvo el primer Código de Trabajo, puesto en vigencia en Guatemala. El tercer capítulo se refiere a la normativa que contiene los casos reinstalación establecidos en la legislación laboral nacional, así como la descripción del trámite relativo a cada caso en particular y el enfoque sobre el principio de inapabilidad de los autos que resuelven las diligencias de reinstalación. y finalmente el cuarto capítulo contiene un estudio de muestreo, realizado a través de una encuesta en la que se tomó el criterio de trabajadores de la hipótesis base de este estudio.

Con la humildad que debe caracterizar a todo estudiante del derecho, es el deseo de la autora que la investigación contenida en este estudio contribuya al fortalecimiento de la clase trabajadora guatemalteca.

AURA LIZETH BARAHONA JACOME

CAPITULO I

1. LA ESTABILIDAD COMO CAUSA PRECEDENTE A EL DERECHO DE REINSTALACIÓN

1.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

DEFINICIÓN Y CUESTIONES PREVIAS: Recordamos que el contrato de trabajo puede ser celebrado por un tiempo determinado o indeterminado. En el primer caso la relación que se crea es intrínsecamente transitoria, desde el inicio las partes mismas prevén su finalización, o sea que por su propia naturaleza no tiene posibilidades de prolongarse garantizar la subsistencia de un vínculo efímero, de vida precaria.

Lo contrario ocurre en los casos en que la relación se ha anulado por tiempo indeterminado, esto es cuando las partes acordaron la prestación de servicios susceptibles de repetirse indefinidamente; en este supuesto la relación jurídica adquiere el carácter de permanente, ya que tiene vocación de perdurabilidad, creando así en el trabajador, que se incorpora como un elemento normal de la empresa, la expectativa o posibilidad lógica de conservar su empleo indefinidamente.

El derecho tiene especial interés en garantizar que ese vínculo permanente se prolongue de una manera indefinida; una de las más legítimas aspiraciones de los trabajadores es la de conservar su fuente de trabajo, que constituye normalmente el único medio para cubrir sus necesidades; y las de su familia, buscando una permanencia que interesa también a toda la sociedad, puesto que constituye un eficaz medio para consolidar la paz social. La necesidad de asegurar la subsistencia del contrato está actualmente fuera de toda discusión, ha sido propugnada por la doctrina y aceptada de diferentes maneras por los más diversos ordenamientos jurídicos.

Pero la sola situación de hecho, o sea la permanencia, no garantiza la subsistencia del contrato: de acuerdo con las normas del derecho civil la relación permanente es inestable en la medida que el empleador podría extinguirla en cualquier momento sin incurrir en responsabilidad. Al derecho del trabajo le corresponde crear el instrumento jurídico que dificulte o impida la resolución arbitraria del contrato, y con ese objeto ha consagrado el derecho a la estabilidad, que se puede conceptualizar como **el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.**

En virtud de este derecho a la estabilidad las relaciones permanentes han dejado de ser inestables; el empleador ya no tiene la libre disposición del contrato, porque su poder

de resolución, que antes era ilimitado, se ve ahora restringido por el derecho que se reconoce a los trabajadores de conservar sus empleos. La estabilidad, o más exactamente el derecho a la estabilidad, persigue la subsistencia del vínculo contractual, sancionado con distinta intensidad de resolución arbitraria.

Los ordenamientos jurídicos han consagrado distintas formas de protección, que van desde la indemnización tarifada según antigüedad y remuneración, hasta las sanciones penales (multas, arrestos, clausuras, etc.), pasando por la indemnización común de daños y perjuicios, que a veces debe fijarse judicialmente de conformidad con criterios legales preestablecidos (equidad, costumbres, categoría, retribución, situación económica de las partes, etc.), con menor frecuencia se ha llegado a desconocer validez al acto resolutorio encausado, persiguiendo con mayor o menor eficacia la reincorporación efectiva del trabajador.

El derecho a la estabilidad produce siempre el mismo efecto: garantiza jurídicamente la conservación del empleo; lo que puede variar es el modo o la forma, y de ahí también la eficacia con que se protege ese derecho. Por eso rechazamos la opinión doctrinaria que reserva el concepto de estabilidad para los casos en que se consagra la ineficacia del despido arbitrario (estabilidad propia), y según la cual los otros supuestos no son sino medios de protección contra el despido arbitrario o reparación pecuniaria por la privación injustificada de la ocupación. (1) Tanto en una como en otra situación se vulnera un derecho del trabajador (a la estabilidad), y lo que varía es la reacción del ordenamiento jurídico ante ese entuerto.

1.2. CLASIFICACIÓN:

Después de una larga y dificultosa evolución la doctrina y jurisprudencia, en forma prácticamente unánime, clasificaron la estabilidad, según la intensidad de la protección, en propia e impropia; la primera se dará cuando la norma aplicable prevea la nulidad del acto resolutorio (máxima protección), y la segunda cuando lo acepte como válido, sin perjuicio de sancionar el incumplimiento contractual (mínima protección). (2) Precisamente porque la estabilidad propia garantiza al empleado la conservación del empleo, y por lo tanto la normal percepción en cuanto asegura la permanencia, mientras que la estabilidad impropia sólo la procura. Por eso a la estabilidad propia se la considera también absoluta, perfecta, real o verdadera, por contraposición a la impropia, que se le califica de relativa. (1) DE LA FUENTE, Principios jurídicos del Derecho a la estabilidad, pág. 20, nota 29.

imperfecta o disminuida. Con mayor entusiasmo parte de la doctrina ha reservado el concepto de estabilidad únicamente para los casos de estabilidad propia, e incluso se ha asimilado este derecho a la estabilidad del empleado público.

No compartimos esta apreciación, que presenta a la estabilidad propia como la suprema garantía contra el despido arbitrario, que asegura la permanencia y que incluso es equiparable a la estabilidad del empleado público. La construcción doctrinaria que criticamos tiene una falla fundamental: resta importancia a la reincorporación efectiva del trabajador. Para nosotros ocurre todo lo contrario; sin una reincorporación real, se despoja al contrato de trabajo de algo que le es esencial. El derecho a trabajar, cuya importancia y trascendencia nadie desconoce, no se agota, ni mucho menos, con la percepción de remuneraciones. Es fundamental que el trabajador pueda concretar la prestación de sus servicios como forma insustituible de realizarse socialmente y de desarrollar su personalidad.

La sola conservación del contrato - ya que no asegura otra cosa la estabilidad propia - crea una situación formal, hasta diríamos artificial, sin el contenido humano que es de la esencia misma de toda relación laboral. Además sin reincorporación real, no se garantiza la continuación normal del contrato, que presupone, como algo inherente a él, la prestación efectiva de servicios. Cuando, declarada la ineficacia del despido, el empleador no facilita el reingreso del trabajador, no sólo no actúa la estabilidad con su máxima intensidad -conservación efectiva del empleo - , sino que se produce un funcionamiento irregular del contrato que muy a menudo conducirá a su misma resolución.

Así, será normal que el trabajador busque otra ocupación y muy posible también que llegue a preferir el nuevo empleo. Si en esta situación el empleador exige la prestación de servicios, que siempre están a su disposición, el trabajador no tendrá otra alternativa que negarse a la reincorporación, lo cual importa resolución voluntaria, por su culpa, del contrato original. Otro tanto ocurriría si el mantenimiento del vínculo anterior le significa un obstáculo para desempeñar la nuevas vigentes (deber de fidelidad, etc.), especialmente cuando se trate de personal especializado o de alta jerarquía, el que no tendrá otra alternativa que resolver el contrato dándose por despedido.

A pesar de su pomposa proclamación - algunos autores hablan de propiedad del empleo - , la conservación del contrato por ineficacia de despido, que no garantiza una reincorporación efectiva (estabilidad propia), es uno de los tantos sistemas que procuran la permanencia del trabajador en la empresa, y no siempre es el más efectivo.

Ahora nos encontramos en condiciones de realizar una primera clasificación del

derecho a la estabilidad, teniendo en cuenta la intensidad del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del despido y se garantice la reincorporación efectiva del trabajador. Todas las otras formas de protección contra el despido arbitrario serán más o menos eficaces para mantener empleo, pero, al no asegurar una efectiva reinstalación, constituyen sistemas de estabilidad relativa.

A su vez, la estabilidad relativa admite una división muy importante según se acepte o no la eficacia del despido. Existe realmente una gran diferencia según el vínculo contractual continúe o no vigente, lo cual ciertamente produce también efectos sustancialmente diferentes. Además en principio, el sistema que niega eficacia al despido suele garantizar más intensamente el derecho a la conservación del empleo.

Como puede apreciarse, la subdivisión que se propone de la estabilidad relativa coincide con la clasificación que la mayor parte de la doctrina y jurisprudencia ha aceptado entre estabilidad propia e impropia. Con la gran diferencia de que esta distinción ha sido formulada teniendo en cuenta la intensidad de la protección, absoluta en la estabilidad propia y relativa en la impropia, mientras que nosotros, en la clasificación que proponemos, consideramos como único criterio de diferenciación el hecho de que el despido sea o no eficaz, al margen de que exista una mayor o menor protección, y siempre dentro de la categoría de estabilidad relativa, ya que en ninguno de tales casos se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

A pesar de que no es recomendable emplear dos expresiones que en cierto modo se contraponen - relativa con propia -, aceptamos que mantenga la denominación de estabilidad propia e impropia, teniendo en cuenta la amplia acogida que esta clasificación ha tenido en nuestro derecho, si bien con las diferencias que hemos señalado. Dentro de este orden de ideas, se configurará la estabilidad propia cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del acto recisorio, y la impropia cuando la vulneración de ese derecho no impida la eficacia del despido, si bien se sanciona el incumplimiento contractual (indemnizaciones, etc.). (3)

Cabe otra clasificación muy importante del derecho a la estabilidad según sea la fuente de donde nace: la ley o las normas convencionales. A su vez, serán distintos los efectos de la estabilidad si las normas contractuales proceden de un acuerdo individual o de un convenio colectivo, lo cual justifica otra subclasificación. A continuación presentamos gráficamente las divisiones más importantes que admite el derecho a la estabilidad:

(3) VASQUEZ VIALARD, Despido Abusivo, pag. 633.

DERECHO A LA ESTABILIDAD

Según la Intensidad de la Protección

absoluta

niega eficacia del despido y admite reincorporación forzosa

relativa

admite eficacia del despido (estabilidad impropia).

niega eficacia del despido (estabilidad propia).

Según la fuente que le da origen legal.

convencional

Normas individuales
convenios colectivos.

1.2.1. ESTABILIDAD ABSOLUTA:

Ya individualizamos este derecho como la máxima garantía contra el despido arbitrario, destacando que se distingue de las otras formas de protección en que asegura la reincorporación efectiva del trabajador, o sea que el empleador no puede, en ningún caso, negar ese reingreso. En el supuesto de que se resistiere, el orden jurídico deberá prever la forma de compelerlo a cumplir la obligación que le ha sido impuesta. Y aquí aparecen los inconvenientes en el derecho privado.

Declarar la subsistencia del contrato, que continuará produciendo los efectos que le son propios, no ofrece jurídicamente ninguna dificultad (estabilidad propia). Pero es completamente distinto ordenar la reincorporación coactiva del trabajador, obligando compulsivamente al empleador a que le dé trabajo; la ejecución específica de esa obligación de hacer no es exorbitante e irrazonable usar de medios indirectos (astreintes, prisión, etc.) para obligar al empleador a cumplir con esa obligación, sobre todo en los casos en los que existiere un mayor contacto con el trabajador.

Una vez que se acepta ese derecho en el ámbito del derecho público, no se puede hablar ya más que de una sólo estabilidad, que coincide con el concepto que hemos expuesto de estabilidad absoluta. No se concibe ya otro grado de protección, salvo norma expresa que disponga lo contrario; el acto administrativo que arbitrariamente dispone que se concluya la relación, es un acto ilegítimo y por lo tanto nulo. Al no producir ningún efecto, debe restablecer la situación anterior, apareciendo la reincorporación efectiva como una consecuencia necesaria e ineludible (restitución en especie). En cambio, cuando es a una persona privada a quien hay que obligar a recibir los servicios en contra de su voluntad, adquiere vigencia el principio aludido, que impide imponer forzosamente las obligaciones de hacer. por eso en el contrato de trabajo privado, la estabilidad relativa aparece como normal, mientras que la absoluta ha sido adoptada sólo en forma excepcional. (4)

La grave restricción que importa para el empleador privado obligarlo a mantener en su puesto a un trabajador a pesar de oposición expresa, sin ninguna alternativa, impide resolver en abstracto en qué casos se puede o no garantizar la estabilidad absoluta, debiendo necesariamente examinar cada ordenamiento jurídico para ver si su consagración viene a ser compatible con sus normas fundamentales.

En México la Constitución Nacional, ha resuelto expresamente esta cuestión; para empleados públicos se ha consagrado, como forma

(4) GERALDO VON POTOBOSKY. Terminación de la relación de trabajo. Pag. 379.

Única e insustituible, la estabilidad absoluta, mientras que para el trabajador privado se ha previsto una estabilidad relativa. En el primer caso se ha usado una fórmula rígida -estabilidad- mientras que en el segundo se ha preferido una amplia -protección contra el despido arbitrario-, acorde con las variadas situaciones que se presentan en la órbita privada. La estabilidad relativa, quedan comprendidas dentro del amparo constitucional.

Al quedar reservada la estabilidad absoluta para el empleado en beneficio del trabajador privado, y viceversa, en la relación de empleo público tampoco será admisible un régimen de estabilidad relativa (propia o impropia). La única excepción la constituye el caso de los representantes gremiales, a quienes la legislación guatemalteca misma les garantiza "la inamovilidad en su empleo (artículo 223 Código de Trabajo), aumentando así la protección que dispensa a los demás trabajadores privados. Por haberse consagrado en su favor la estabilidad absoluta, el legislador está habilitado para usar de todos los medios disponibles a fin de garantizar la reincorporación efectiva del representante sindical arbitrariamente despedido.

1.2.2. ESTABILIDAD RELATIVA IMPROPIA:

Recordamos que se configurará la estabilidad relativa en todos los casos en que, violando el derecho a conservar el empleo, no se garantice la reincorporación efectiva del trabajador. Agregamos también que la estabilidad relativa admite una división muy importante, según el despido sea eficaz o no para extinguir la relación contractual (estabilidad impropia y propia, respectivamente). En consecuencia, se configurará la estabilidad impropia cuando la violación del derecho a conservar el empleo no determine la ineficacia del despido, si bien la norma de protección sanciona de diferentes formas el incumplimiento contractual (indemnización, sanciones administrativas, etc.).

En los contratos de duración indeterminada, antes de que se reconociera a los trabajadores el derecho a la estabilidad, el empleador tenía la libre disposición del contrato, o sea el derecho potestativo de extinguir la relación en el momento en que así lo deseara y sin incurrir en ninguna responsabilidad, constituyendo aquella decisión resolutoria un acto jurídico plenamente válido y lícito. Pero la promulgación de las leyes contemporáneas que garantizan al trabajador el derecho a conservar su empleo eliminaron, como lógica consecuencia, aquel poder irrestricto del empleador. A partir de entonces el despido injustificado no constituye ya un acto jurídico sino un acto ilícito, configurando por el incumplimiento contractual en que se ha incurrido al violar el derecho del empleado a mantener su empleo. (5)

(5) Cfr. KROTOSHIN. Tratado práctico, Pag. 456.

Si bien aparece claro que el despido arbitrario constituye un acto objetivamente reprobado, esta ilicitud se produce solamente respecto del trabajador afectado; para el empleador, en cambio, esa posibilidad que se le reconoce de resolver unilateralmente y definitivamente la relación constituye un verdadero derecho consagrado por el ordenamiento jurídico. Por eso, en los casos de estabilidad relativa impropia, o sea cuando la misma conducta se presenta como lícita en relación al autor del hecho e ilícita desde cierto aspecto, otro ilícito desde diversa perspectiva".(6)

En Guatemala se sanciona normalmente la violación del derecho a la estabilidad impropia con una indemnización tarifada en función de antigüedad y remuneración del empleado, con un mes de salario por cada año de servicio.

Las sanciones administrativas -receptadas en nuestra legislación a través de multas- tienen esa importancia como medio apto para limitar la resolución injustificada del vínculo contractual.

1.2.3. ESTABILIDAD RELATIVA PROPIA:

Se dará esta estabilidad cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del despido, garantizándole la subsistencia del vínculo contractual. Aunque la mayor parte de los autores aluden a la invalidez del despido, al definir la estabilidad propia en general nos parece más exacto emplear el vocablo ineficacia y no el de nulidad, considerando que ese derecho puede también provenir de una fuente contractual, y que la invalidez del despido se da únicamente en los casos de estabilidad propia legal, o sea cuando el acto resolutorio vulnera una norma de origen legislativo.

Una importante corriente doctrinaria considera indispensable que la estabilidad propia, para que se le considere tal, tenga vigencia hasta el momento en que el empleado se haya en condiciones de obtener su jubilación ordinaria. Apreciación inadmisibles si se acepta, como lo hacemos nosotros, que lo único que realmente hace a la esencia de este derecho es la posibilidad de declarar la ineficacia del despido arbitrario, apareciendo como secundario el tiempo de duración. Por tanto, la estabilidad propia puede presentarse como permanente, con vigencia hasta el momento de alcanzar la jubilación, o como temporalmente limitada, o sea que sus efectos se proyecten durante un cierto tiempo.

1.2.4. ESTABILIDAD PROPIA LEGAL:

(6) Orgaz, Alfredo; La ilicitud del despido, Pag. 26

Conforme a la clasificación que hemos adoptado, se dará esta clase de estabilidad cuando ella provenga de una norma legal.

1.3. CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO:

Al tema abordado le concierne el análisis de las acciones judiciales, la acción de nulidad, la obligación de pagar la remuneración, la obligación de dar ocupación y la acción de daños, cuestiones que por su trascendencia merecen un tratamiento por separado.

1.3.1. LAS ACCIONES JUDICIALES:

Para preservar el derecho a la estabilidad propia que le otorga la ley, el empleado arbitrariamente despedido dispone de las correspondientes acciones judiciales. En virtud de que el contrato de trabajo crea relaciones complejas, en el proceso judicial a iniciarse, deben ventilarse varias cuestiones para satisfacer integralmente el interés del trabajador. Como enseña Alsina, "cuando un mismo derecho, hay concurrencia de acciones, porque del mismo hecho nacen pretensiones diferentes".(7)

Entre las acciones que debe promover el empleado para asegurar la vigencia del derecho que la ley le otorga o reconoce, se destaca, con nítido perfil, una pretensión principal, que, incluso actuando sola es suficiente para obtener la conservación del vínculo contractual: la acción de nulidad. Al lado de esta acción principal existen otras complementarias, que si bien procesalmente son independientes y se la puede tramitar incluso en procesos separados, sustancialmente derivan de la acción de nulidad, y nacen cuando ella ha sido acogida por el órgano jurisdiccional; si se promueven juntas todas las acciones, que será lo normal por razones de economía procesal, se producirá lo que se denomina acumulación sucesiva.

Son acciones complementarias: la que reclama el pago de los salarios hasta que se opere el reingreso, la que persigue la condena a reincorporar, y la de daños y perjuicios; aunque no sea estrictamente un acción procesal, participa también de ese carácter accesorio el pedido judicial de aplicación de astreintes. A todas estas acciones las llamaremos de cumplimiento, comprendiendo así tanto la acción principal de nulidad como las complementarias.

(7) Alsina, Derecho Procesal, Segunda Edición, Pag. 348.

1.3.2. LA ACCION DE NULIDAD:

Según adelantáremos, constituye la pretensión principal; si prospera, se conseguirá que el órgano jurisdiccional la invalidez del despido arbitrario, a sea la no extinción de la relación contractual, la que siempre habrá continuado inalteradamente, como es la decisión del empleador jamás hubiere existido.

El incumplimiento de la obligación de abonar la remuneración dará derecho al acreedor a iniciar la correspondiente ejecución coactiva específica, mientras que el incumplimiento de la obligación de tratarse de una prestación de hacer, producirá también importantes consecuencias jurídicas; la facultad del acreedor de pedir la aplicación de medios indirectos para compeler al empleador a cumplir con la obligación (astreintes); el pago de daños y perjuicios originadas con motivo del incumplimiento; y el derecho del trabajador a darse por despedido por culpa del empleado (despido indirecto).

1.3.3. OBLIGACION DE PAGAR LA REMUNERACION:

Al mantenerse la vigencia del contrato, el empleador tiene que seguir abonando la remuneración como si el trabajador continuara prestando servicios; el criterio exacto consiste en colocar al agente en la misma situación en que hubiere estado de no haber sido despedido arbitrariamente. Como consecuencia, las retribuciones deben ser también incrementadas según la antigüedad y categoría que la habrían correspondido.

La doctrina y la jurisprudencia admiten en forma prácticamente unánime que la remuneración debe abonarse desde la fecha de la cesantía. Compartimos en principio esta posición, pues los efectos de la sentencia de nulidad se retrotraen en ese momento, lo cual importa la ininterrumpida continuidad del vínculo contractual.

1.3.4. OBLIGACION DE DAR OCUPACION:

Siempre por razones de economía procesal convendrá que se acumule a la acción de nulidad otra complementaria que persiga la reincorporación efectiva del trabajador; según se adelantó, la obligación del empleador de reinstalar surge del vínculo laboral mismo que la sentencia de nulidad declara existente.

En virtud de los principios generales, el empleador que no cumpla su obligación de suministrar trabajo, responde por los daños y perjuicios que ocasione al trabajador.

La acción de daños, en aplicación de los principios generales, procederá asimismo una acción resarcitoria a fin de que se indemnice al trabajador por los daños y perjuicios que ha sufrido a causa del despido arbitrario. Este despido inválido constituye un acto ilícito estricto sensu y la acción que genera se regirá, por los principios que gobiernan la responsabilidad aquiliana.

1.4. RESOLUCION DEL CONTRATO

Este tema tiene incidencias con determinadas formas de extinción de la relación laboral como son: el despido indirecto, despido directo: y con la acción de daños o indemnización que opera para esos tipos de destracto del contrato de trabajo.

1.4.1. DESPIDO INDIRECTO:

El principio de que el trabajador puede extinguir el contrato cuando medie incumplimiento o culpa grave del empleador, mantiene plena vigencia en los casos de estabilidad propia, ya que las normas especiales modifican el régimen general únicamente para beneficiarlo, eliminado el poder resolutorio del empleador, pero no para privarlo de ningún derecho, que autorizan a la parte lesionada por el incumplimiento a optar entre exigir al otro contratante que cumpla con la obligación debida o a resolver el vínculo contractual. Tras una dificultosa evolución, en la actualidad se acepta esta conclusión en forma prácticamente unánime.(8)

1.4.2. DESPIDO DIRECTO:

Estudiaremos ahora el supuesto en que el trabajador amparado por la estabilidad propia legal, ante el despido arbitrario, no opta por pedir el cumplimiento del contrato, sino que acepta su resolución, o sea con- valida el acto resolutorio ilícito, que al tener plena eficacia, producirá los efectos desvinculatorios comunes. Esta opción de trascendental importancia, no había merecido la atención de la doctrina y jurisprudencia. En consecuencia, si áquel por cualquier motivo no deseaba volver a ocupar su puesto, tenía que retirarse sin percibir ninguna indemnización, dejando así totalmente impune el acto ilícito cometido por el empleador.

En los casos de estabilidad legal propia se pueden invocar también los principios que rigen la invalidez de los actos jurídicos. Produciendo el acto ilícito (despido arbitrario), posible como dijimos oportunamente de una nulidad relativa, el empleado puede válidamente confirmar el acto inválido "haciendo desaparecer" el vicio de que adolecía. De este modo el trabajador afectado renuncia a ejercer la acción de nulidad - el acto viciado tendrá plena validez-. pero mantiene incólumen la posibilidad de ejercer la acción resarcitoria de daños y perjuicios. (9)

(8) Cfr. Monzón, Máximo, regimen de los empleados de Bancos y Seguros, Pag. 169.

(9) Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge; Despido Arbitrario y Estabilidad, - texto y nota 97.

1.4.3. LA ACCION DE DAÑOS:

La indemnización será la misma en los casos en que el trabajador opte por la extinción del contrato, haya sido el despido directo o indirecto, teniendo en cuenta la íntima relación que existe entre estas dos situaciones que se constituyen sobre una idéntica base: resolución del contrato por incumplimiento del empleador y derecho del trabajador, en esta circunstancia, de exigir el cumplimiento del contrato u optar por la desvinculación definitiva.

Ante el incumplimiento de la obligación que la ley le ha impuesto, el empleador debe responder por los daños y perjuicios que ha ocasionado al trabajador con la privación de su empleo antes de que venciera el plazo de estabilidad, durante cuya vigencia está obligado a no resolver el contrato injustificadamente. Teniendo en cuenta la estrecha vinculación que existe entre los institutos estabilidad propia y contrato a plazo, los principios indemnizatorios aplicables darán también los mismos, ya que en uno y otro caso existe un incumplimiento de la obligación patronal de no despedir mientras rija el plazo de estabilidad o el pactado contractualmente. (10)

1.5. ESTABILIDAD PROPIA CONVENCIONAL:

Dentro de la clasificación propuesta, este tipo de estabilidad tiene que ver con la fuente que le da origen: ora normas individuales, ora convenios colectivos. Estudiemos sus principios generales y los efectos jurídicos que produce.

1.5.1. PRINCIPIOS GENERALES:

La estabilidad propia de origen convencional, puede provenir de un contrato individual, de un contrato a plazo o de un convenio colectivo.

No hay ningún inconveniente en consagrar este tipo especial de estabilidad en un contrato individual o pluriindividual de trabajo; el plazo de duración también se puede fijar libremente, desde un corto plazo hasta el máximo posible, o sea hasta que el trabajador se halle en condiciones de obtener su jubilación ordinaria.

1.5.2. EFECTOS JURIDICOS:

Tampoco coinciden ni la doctrina ni la jurisprudencia, acerca de los efectos que ha de producir la estabilidad propia convencional mientras un sector niega toda eficacia a la cláusula respectiva, otro

(10) Cfr. DE LA FUENTE, Principios Jurídicos del Derecho a la Estabilidad, Pag. 32.

Llega a asimilar aquel derecho con el proveniente de una norma legal, pasando por quienes consideran que el derecho del empleado despedido se reduce a cobrar los daños y perjuicio ocasionados por el incumplimiento o sea que no aceptan la conservación del vínculo contractual.

No compartimos ninguna de estas opiniones. La violación de una manera convencional que consagre la obligación patronal de conservar el vínculo laboral, ya provenga de un contrato individual de tiempo indeterminado, de uno de plazo o de un convenio colectivo, produce las mismas consecuencias que origina cualquier incumplimiento contractual.

Es decir que será de aplicación la teoría general de las obligaciones, dentro de cuyo ámbito como veremos a continuación, se resuelven jurídicamente todas las situaciones que pueden plantearse.

El derecho a la estabilidad propia que se ha conferido al trabajador por vía convencional genera la correlativa obligación del empleador de no despedir, o sea de no resolver arbitrariamente el vínculo contractual, contrayendo así una obligación de no hacer; en esta por exigir el cumplimiento del contrato, persiguiendo que el deudor "le procure aquello a que se ha obligado".

1.5.3. REGULACION LEGAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA.

La estabilidad dentro del derecho laboral guatemalteco, esta establecida como uno de los principios de mayor transcendencia que rigen la existencia del Derecho del Trabajo, precisamente por el carácter protector de las normas de trabajo guatemaltecas, la estabilidad como principio, juega un papel preponderante, procurando siempre la durabilidad y permanencia de las relaciones y contratos de trabajo.

Pero también la estabilidad se encuentra contenida dentro de la propia normativa que conforma el Código de Trabajo guatemalteco, en razón de eso, la vemos aparecer con toda claridad en tres institutos importantes de la legislación laboral, siendo ellos: El contrato Individual de Trabajo, la Sustitución Patronal y la Suspensión de los Contratos de Trabajo. En estos tres trascendentes institutos, juega su papel preponderante la institución de la estabilidad, observemos la manera en que lo hace:

a. En cuanto al Contrato Individual de Trabajo, podemos identificarla en el artículo 26 del Código de Trabajo, que establece: "Todo contrato individual de trabajo, debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una

empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, sí al vencimiento de dichos contratos, subsisten la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada, tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar". (11)

Como puede apreciarse la ley de trabajo guatemalteca, establece como regla general las relaciones y contratos de trabajo, por tiempo indefinido de lo que claramente se infiere que lo que se procura con esta disposición legal es la estabilidad en que el empleo, puesto que, se busca la perdurabilidad en los contratos individuales de trabajo. Lo anterior es reforzado por aquella disposición legal en cuanto a plazo fijo tienen carácter de excepción, buscando con ello nuevamente la estabilidad, pues, se pretende que solo para casos muy calificados se pacten relaciones o contratos de trabajo con duración limitada.

b. En cuanto a la sustitución patronal, el artículo 23 del Código de Trabajo, establece: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses....."(12)

En esta disposición legal, puede también apreciarse el claro revestimiento de estabilidad contenido en la norma, toda vez que es también la inalterabilidad de la permanencia en el empleo lo que se busca con dejar establecido expresamente que el cambio de un patrono por otro no afecta las relaciones o contratos de trabajo vigentes, complementado eso con la disposición de dejar establecida la responsabilidad solidaria del patrono sustituido con el sustituido, hasta por el plazo de seis meses por las obligaciones que el primero haya tenido pendientes para con sus trabajadores.

c. Finalmente en cuanto a la suspensión de los contratos de trabajo, el artículo 65 del Código de Trabajo, establece: "Hay suspensión de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forma la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo alguno de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario). sin que por ello terminen hechos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos...."(13)

(11) Dto. 1441. del Congreso de la República

(12) IDEM.

(13) IDEM.

En esta institución también aparece con toda claridad el espíritu de la estabilidad, cuando precisamente se dispone establecer que las partes en la relación de trabajo, puedan dejar de cumplir sus obligaciones principales, sin que ello implique interrupción de la relación laboral que a su vez pueda conducir a la terminación del contrato de trabajo. La estabilidad, aparece en esta institución cuando precisamente evita que pueda producirse la terminación del contrato de trabajo.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES Y ALCANCES DE LA REINSTALACIÓN:

En el capítulo anterior se procuró describir ampliamente a la institución de la estabilidad, como principio y característica fundamental del Derecho del Trabajo guatemalteco, en el presente capítulo se intentará demostrar que es precisamente la protección a la estabilidad la que persiguen garantizar las DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN, previstas en la ley, aunque solo tenga aplicación para ciertos y determinados casos y no para la generalidad de casos en los que se produce terminación arbitraria de los contratos de trabajo.

2.1. ORIGEN EN LA LEGISLACIÓN DE LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN:

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

Para Kaskel y Dersch, la denominación adecuada sería la de REINCORPORACIÓN, que bien puede ser el sinónimo del término utilizado por Manuel Ossorio. Pero para García Solano, Autor colombiano, el término REINTEGRO, desvirtúa la naturaleza de la institución puesto que desde el punto de vista fonético despersonaliza el objetivo básico de la reinstalación, que es precisamente la protección a la persona del trabajador, considerando ante todo como una persona humana, capaz de sentir, pensar y defender sus derechos, contra las arbitrariedades cometidas por los patronos.

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

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

En razón de todo lo anterior no es posible dudar como lo manifiesta el Licenciado Herlindo Adalberto Cardona Zacarías, "Que la reinstalación constituye la base sólida sobre la que descansa la estabilidad de la clase trabajadora". (14)

Otro aspecto que resulta de extrema importancia, que se plasme en la ley que la reinstalación debe constituir un derecho del trabajador, es decir, que se contenga la posibilidad en la legislación que posteriormente al fallo de un tribunal de trabajo, en relación a un reclamo por despido ilegal y arbitrario, se permita al trabajador, opcinar entre escoger su reinstalación o bien el pago de las indemnizaciones que correspondan, adición que bien podría hacerse a la norma contenida actualmente en el artículo 82 del Código de Trabajo, desde luego que ésto implicaría volver a contener después de cincuenta años de historia el derecho de reinstalación en materia individual para todos los trabajadores que sean objeto de despido injustificado producido de manera directa.

La ley federal del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, regula la reinstalación como un derecho de carácter subjetivo, a favor del trabajador, que ha sido perjudicado con el despido. A ese respecto la disposición legal contenida en el artículo 48 de esa normativa, establece: "El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o se le indemnice con el importe de los meses de salario correspondientes al tiempo que duró la relación laboral".(15)

En otro párrafo de la misma disposición, la ley Federal Mexicana, expresa: "Si en el juicio corespondiente, no comprueba el patrono la causa de la rescisión del contrato, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta que clásico de la reinstalación, que es precisamente, el pago de los salarios retenidos toda vez que como la relación de trabajo nunca se vió interrumpida lo que se ha dado en realidad es una retención de salarios, y no como se quiere afirmar cuando se dice que se trata de

(14) Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto; El derecho que asiste a los salarios caídos trabajadores, de la estabilidad en el trabajo; Pag. 57.

(15) Ley Fedral Mexicana del Trabajo

En cuanto a la legislación guatemalteca, contenida en el Código de Trabajo, que regula las relaciones de trabajo subordinado, entre los patronos y los trabajadores del sector particular, no existe regulado actualmente el derecho de reinstalación en materia de derecho individual de trabajo, es decir, que aquellos trabajadores que a diario, por decenas son despedidos directamente y sin justa causa, no tiene más derecho que el relativo a reclamar la prestación denominada INDEMNIZACION POR TIEMPO DE SERVICIO, ya que para ellos no existe la posibilidad de reclamar la reinstalación a su trabajo.

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

En materia de servicio público la situación es diferente, puesto que conforme a la ley de Servicio Civil, que es el estatuto que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente de manera directa, pueden ocurrir ante la Junta Nacional de Servicio Civil, para que ésta resuelva en relación a ordenar su inmediata reinstalación o en su defecto sí así lo solicita el trabajador, el pago de la indemnización por tiempo de servicio, éste es actualmente el segundo caso que existe de reinstalación en materia individual de trabajo y precisamente esta contenido en el artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, el que establece: "..... En el caso que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional de Servicio Civil o la decisión de la Junta Nacional de Servicio Civil, sean favorables para el servidor público suspenso, se entenderá restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de la suspensión. El reglamento de esta ley precepturará las demás formalidades a seguirse para los efectos de lo anteriormente establecido".(16) Esta tremenda importancia, por cuanto reconoce que la relación de trabajo no se ha interrumpido, sino que solamente se encuentra en suspenso, y además complementa con señalar la existencia del derecho de reinstalación.

(16) Dto. 17-48, del Congreso de la República

En materia del servicio público, lo único criticable es lo que también a ese respecto se establece en el artículo 83 de la Ley de Servicio Civil que reza: " La reinstalación 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". (17)

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

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

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

- a. La necesidad de la estabilidad o permanencia de las relaciones laborales, la cual consiste en el desarrollo de la seguridad social que debe dar el derecho del trabajador;
- b. El derecho de coalición, de sindicalización y de huelga, que no puede ser una realidad, mientras la terminación del contrato de trabajo, quede sujeto al capricho del patrono;
- c. La indemnización y el pago de daños y perjuicios a que se hace acreedor el trabajador despedido injustificadamente, muchas veces no le compensa la tranquilidad y la seguridad que el trabajo seguro y el salario también seguro, le proporcionan. (18)

Por su parte Alberto Trueba Urbina, afirma que: "Los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución

(17) Dto. 17048, del Congreso de la República.

(18) Schwank Durán, John, La reinstalación obligatoria como garantía del derecho al trabajo.

Mexicana de 1917, cuando en su Artículo 123, consagraba que sólo podrían ser despedidos con justa causa, y en caso contrario, se daba opción al trabajador, a exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, por medio de la acción de reinstalación, o bien la indemnización que en aquel tiempo sólo reconocía tres meses" (19).

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

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

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

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

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

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

2.1.1. COMO REGULA EL DECRETO 330 (PRIMER CODIGO DE TRABAJO EN GUATEMALA) EL DERECHO DE REINSTALACIÓN.

(19) Trueba Urbina, Alberto; Nuevo derecho del trabajo; Pag. 22

A este respecto resulta interesante destacar que el primer antecedente que existe de la institución de la reinstalación en Guatemala, está contenido precisamente en el primer Código de Trabajo, que se pone en vigencia en el país, el 1 de mayo de 1947, me refiero al Decreto 330. Importante será transcribir la norma para hacer un suscito análisis de cómo éste valiosísimo cuerpo legal regulaba la reinstalación para todos los trabajadores en general, sin distintos de ninguna naturaleza. Veamos pues, como esta redactada aquella norma: "Artículo 78. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comuniqué al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en la que fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa en la que se fundó el despido. Si el patrono no prueba éste código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. El trabajador puede demandar a su patrono EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, PARA QUE SE LE REPONGA EN SU TRABAJO, POR LO MENOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES; Y EL PATRONO ESTA EN LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR EL FALLO DEL JUEZ QUE LE IMPONGA LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR. El derecho del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) El ejercicio del Derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de éste artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social, quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de cada caso. Si el Juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, este no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió áquel, hasta que se cumpla con la reinstalación, de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del artículo 61 y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho para exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b), del artículo 426". (20)

La trascendencia de la norma transcrita anteriormente, es evidente por cuanto contemplaba el derecho de reinstalación para todos los trabajadores en el caso de despido injustificado, y además establecía la opción para que el trabajador dispusiera entre optar a ser reinstalado o a reclamar el pago de su indemnización, adicionalmente también establecía la vía ejecutiva de apremio para obligar al cumplimiento de la reinstalación. Ojalá y volvieran aquellos tiempos (20) Decreto 330 del Congreso de la República de 1947. La mayúsculas son de la autora.

En los que legislaciones como esta hicieron florecer al derecho de reinstalación como mecanismo garante de la estabilidad de los trabajadores. Hoy puede perfectamente entenderse porque los gobiernos posteriores al período revolucionario, derogarían el Decreto 330.

2.1.2. MECANISMO LEGAL DE CUMPLIMIENTO FORZOSO

Para hacer efectivo el derecho de reinstalación, el Decreto 330, previó contener una norma que creara el mecanismo de coerción que permitiera obligar a los empleados a respetar y cumplir con el derecho de reinstalación. Con el ánimo de ilustrar mejor en relación a este aspecto, se transcribe la norma contenida en el artículo 426 del Decreto 330, que rezaba: "Para el efecto de toda clase de salarios reconocidos en sentencia firme por los tribunales de trabajo y previsión social, se seguirá el procedimiento siguiente: a) El juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor, bajo apercibimiento de imponer las penas establecidas en el código penal por desobediencia; b) Si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento no hiciere efectivo el pago, LIBRARA ORDEN DE CAPTURA POR DESOBEDENCIA, de las disposiciones judiciales y le impondrá la pena que corresponde conmutable en su totalidad, sin perjuicio de los salarios debidos; y c) En el caso del inciso anterior NO SE PERMITIRA LA EXCARCELACION DEL DEUDOR NI LA CONMUTA DE LA PENA EN TANTO NO PAGUE LOS SALARIOS". (21)

El contenido de esta disposición debió de haberse mantenido y hoy seguramente sería de extrema importancia y evitaría que como sucede a diario los patronos en Guatemala, se burlen de las leyes que les prohíben despedir y también se burlen destacando los fallos de los tribunales de trabajo que les ordenan reinstalar, es el Decreto 330 como aquel gran amor por el que se siente una enorme nostalgia que no permite descansar.

2.1.3. DEFINICION

Para los efectos del presente trabajo de tesis, la autora propone la siguiente: "La reinstalación es la garantía establecida en la ley que persigue mantener la estabilidad en el trabajo por medio de imponer a los empleadores la obligación de mantener en el empleo a aquellos trabajadores que hayan sido objeto de despido ilegal y arbitrario".

(21) Dto. 330. del Congreso de la República, Las mayúsculas son de la autora.

2.1.4. ALCANCE DE LA REINSTALACIÓN DEL DECRETO 330.

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

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

2.1.5. ALCANCE DE LA REINSTALACIÓN, CONFORME LA LEGISLACIÓN ACTUAL DECRETO 1441.

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

- a. Sólo existen tres casos de reinstalación regulados en el Código de Trabajo, de ellos dos corresponden a materia colectiva, y uno a materia individual de trabajo, pero éste último extremadamente casuístico, por cuanto sólo toca a la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez sea despedida.
- b. Sólo existe un caso de reinstalación en materia individual de trabajo en relación a los trabajadores del sector público y aunque ésta reinstalación contempla la opción, también la misma legislación hace contener otra norma en la que intenta negarle su carácter e imponerle la característica de una nueva relación de trabajo.
- c. No existe regulada la reinstalación en materia individual de trabajo, genérico, es decir que éste aspecto conforma la gran ausencia o el gran vacío que dejó la derogatoria del artículo 778 que contenía el Decreto 330, por cuanto hoy en día todos los trabajadores que son despedidos sin justa causa, únicamente tienen la opción de reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio y no así el de reclamar el derecho de reinstalación.

En conclusión en relación al alcance de la legislación actual muy a pesar de aquel refrán de reza "que es peor no tener nada", sólo se puede hablar de que en materia de

reinstalación, Guatemala, retrocedió y que incluso la tendencia de los gobiernos de turno, es la de suprimir por completo el derecho de reinstalación de la legislación laboral.

2.2. SUJETOS DE LA REINSTALACIÓN

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

- a. La mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez, sea despedida por el empleador;
- b. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse organizando el sindicato;
- c. Los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento de Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social o de derecho, en la que se prohíba al patrono toda terminación de contrato de trabajo sin autorización del juez que conoce del proceso;
- d. Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente.

CAPITULO III

3. NORMATIVA QUE CONTIENE LOS CASOS EN LOS QUE SE PROHIBE DESPEDIR A CIERTOS GRUPOS DE TRABAJADORES Y LOS CASOS DE REINSTALACIÓN DENTRO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

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

3.1. LA PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LA MUJER TRABAJADORA QUE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

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

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

La norma en donde se encuentra contenida la disposición que prohíbe el despido en este caso y que crea la figura de la reinstalación para el mismo, es el artículo 151 del Código de Trabajo, que reza: "Se prohíbe a los patronos:..... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los

tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales de trabajo a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñado y tendrá derecho a que se le paguen los salarios devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá de darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva. e)

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

3.2. LA PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO EN FORMACIÓN.

A este respecto es de suma trascendencia anotar que es también la reforma al Código de Trabajo contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, la que establece este otro caso de reinstalación a favor de todos aquellos trabajadores que encontrándose en la formación de un sindicato sean despedidos. Debe señalarse que ésta prohibición tampoco a disuadido a los patronos para que respeten el derecho de libre sindicalización garantizado en la misma Constitución Política de la República, toda vez que es fácilmente comprobable que la reacción de los empleadores al descubrir que algunos de sus trabajadores se encuentran conformando un sindicato, es la misma de siempre, es decir el despido, situación que evidencia que los legisladores crearon esta disposición porque sabían que la libertad de sindicalización es un derecho ilusorio en Guatemala, que no respeta casi ningún empleador. El crear esta disposición sólo confirma que los empleadores siguen viendo en las organizaciones sindicales un peligro latente para sus empresas.

La disposición en cuestión se encuentra contenida en el artículo 209 del Código de Trabajo, que establece la inamovilidad, como algo novedosos para todos los trabajadores miembros fundadores de un sindicato y también la existencia de una diligencia de reinstalación cuyo carácter es notoriamente extraordinario, disposición que reza: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar este derecho de la inamovilidad a partir desde el

momento en que se de aviso a la Inspección General de Trabajo, de que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados dentro de las veinticuatro (24) horas y el responsable será sancionado con multa de un mil quetzales (Q.1,000.00); debiéndose además pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados.....”

3.3. LA PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR LA PRIMERA RESOLUCIÓN QUE ORIGINA EL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO.

A este respecto, la legislación laboral guatemalteca, establece la prohibición para el empleador de no poder despedir a aquellos trabajadores que habiendo promovido en su contra el planteamiento de demanda colectiva de carácter económico social, se encuentren protegidos por la primera resolución que dicta el tribunal de trabajo, prohibiendo al empleador dar por terminado todo contrato de trabajo, sin autorización del juez que conoce popularmente con el nombre de emplazamiento, a perdido su eficacia, toda vez que no es raro observar que a menudo los empleadores despiden aún estando impedidos legalmente de hacerlo, lo que significa el desacato a la resolución emitida por el juez de trabajo. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que conocen en materia colectiva tramitan todos los días un sin número de solicitudes de reinstalación de trabajadores que a pesar de no poder ser despedidos sin autorización de juez, igualmente lo son, lo que significa que es indispensable dotar al juez de más poder de coerción que incluya la posibilidad de que éste pueda imponer privación de libertad a aquellos patronos que no observen su orden de no despedir en su puesto al trabajador, destacan esos fallos. En consecuencia la reinstalación como figura genérica a favor de todos aquellos también provee al juez de la facultad de restringir la libertad del patrono infractor.

La disposición anterior se encuentra contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, que reza: “ A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contrato de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones que establece el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se cumpla con el

arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal”.

3.4. EL TRAMITE DE LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN DENTRO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO GUATEMALTECO.

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

3.4.1. EN MATERIA PROCESAL INDIVIDUAL:

A este respecto sólo existe en materia procesal individual un único caso de reinstalación que es precisamente el de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez, es despedida sin justa causa, caso para el cual la norma contenida en el artículo 151 del Código de Trabajo no establece la vía en la que deberá tramitarse la misma. Por lo que en virtud en lo que al respecto establece el artículo 96 de ese cuerpo legal, que todo lo que no tenga señalado expresamente la vía en que deba tramitarse, deberá tener lugar en juicio ordinario, lo que permite inferir que este caso de reinstalación se tramitará en un juicio ordinario laboral cuyo trámite puede demorar entre cuatro y cinco años, situación ésta última que desnaturaliza por completo la finalidad de la reinstalación que es restituir en su empleo rápidamente a la trabajadora despedida, finalidad que no se cumple al establecer la ley que deba tramitarse el reclamo de reinstalación en una vía totalmente inadecuada, y ésto a pesar de que se trate de esgrimir que no importa el tiempo que dure el juicio pues la trabajadora tiene asegurado por la ley el pago de sus salarios dejados de percibir.

3.4.2. EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA EL TRABAJO.

Los casos contenidos en los artículos 209 y 380 del Código de Trabajo, se tramitarán en la vía colectiva, mediante una diligencia de reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no deberá durar más de veinticuatro horas. Importante es señalar que actualmente sólo el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de lo Colectivo, cumple con observar este trámite, a pesar de que los detractores de la reinstalación

critican ampliamente que esta no debe ordenarse dentro de las veinticuatro horas de haber sido solicitada, sin haberse escuchado previamente el empleador, puesto que si no se viola el derecho de defensa y la presunción universal de inocencia, extremos éstos que personalmente la autora considera no son determinantes puesto que lo que sanciona es una flagrante violación patronal a los disposiciones preceptivas que prohíben terminaciones de contratos de trabajo de carácter arbitrario.

3.4.3. LA INSTAURACIÓN DEL CONOCIMIENTO DE OFICIO COMO ACTO DE INICIACIÓN PROCESAL.

Importante es destacar la aparición con la reforma al Código de trabajo contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, del único caso en el que el Derecho Procesal del Trabajo en general provee como acto de iniciación procesal el conocimiento de oficio, lo que significa que sin que medie petición de parte el juez de trabajo podrá ordenar la reinstalación de aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos a pesar de las prohibiciones contenidos en la ley. Disposición que crea este instituto novedoso que permite que el juez de trabajo amplíe su función de controlar en la actividad patronal pendiente a inobservar la ley, dicha disposición se encuentra contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo.

3.4.4. ESQUEMAS DE LOS TRÁMITES DE REINSTALACIÓN

REINSTALACIÓN DE MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ

Prohibición legal de terminación de contrato de mujer trabajadora embarazada.

Acto de iniciación procesal, Instancia de parte.

Vía Procesal
Derecho Procesal Individual
Juicio ordinario
Artículos 156 y 326 del Código Procesal Civil y Mercantil.

DURACION DEL TRÁMITE, ENTRE 4 Y 5 AÑOS.

LA SENTENCIA ES APELABLE.

REINSTALACIÓN DE MIEMBROS FUNDADORES DE UN SINDICATO

Prohibición legal de terminación de contrato de miembros fundadores de un sindicato.

Acto de iniciación procesal, Instancia de parte.

Via Procesal
Derecho Procesal Colectivo.
Diligencias extraordinarias de reinstalación

RESOLUCIÓN DEBE DICTARSE EN 24 HORAS.

LA RESOLUCIÓN NO ES APELABLE.

CONFORME DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

PAG. # 1, DEL EXPEDIENTE 284-5, NOTIFICADOR 3º.

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES AMPARADOS POR RESOLUCIÓN DE JUEZ.

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

Acto de iniciación procesal, Instancia de parte Conocimiento de oficio.

Vía Procesal
Derecho Procesal Colectivo.
Diligencias extraordinaria de reinstalación.

RESOLUCIÓN DEBE DICTARSE EN 24 HORAS.

LA RESOLUCIÓN NO ES APELABLE.

CAPITULO IV

4. CRITERIO DE TRABAJADORES Y ABOGADOS LITIGANTES EN RELACIÓN A LA FINALIDAD Y EFICACIA DE LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN.

4.1. PRESENTACIÓN

La encuesta que se contiene en este capítulo, persigue como propósitos fundamentales, establecer si los encuestados conocen las finalidades de la institución de la reinstalación, así como establecer el criterio de aquellos en cuanto a si se debe regular en la legislación laboral la reinstalación en todos los casos de despidos injustificados.

De estos dos propósitos principales se deriva el resto de interrogantes con las cuales se permitirá demostrar cuestiones tan importantes como: si la protección legal otorgada a las mujeres trabajadoras gravidas para no ser despedidas se respeta; si se acatan o no las resoluciones judiciales emanadas de los tribunales que ordenan la reinstalación de la mujer trabajadora que por encontrarse en estado de gravidez, ha sido despedida; si se respeta o no el ejercicio de la libertad sindical y la inamovilidad de los trabajadores miembros fundadores de un sindicato de formación; si se acata el apercibimiento dictado por los tribunales de trabajo, se prohíbe a los patronos toda terminación de contratos de trabajo sin autorización de juez competente; si se ataca por parte de los patronos las órdenes de reinstalación que dictan los tribunales de trabajo; y finalmente si los únicos dos juzgados con competencia colectiva, tramitan las diligencias de reinstalación como lo ordena la ley.

En conclusión, la encuesta contenida en este capítulo, pretende constituir el instrumento de investigación que permita demostrar toda la problemática real que en relación a las diligencias de reinstalación, afrontan a diario trabajadores y Abogados litigantes en el área de Derecho del Trabajo.

4.2. ENCUESTA

FUENTE: En total veinte muestras distribuidas a quince trabajadores y a cinco abogados litigantes en materia de trabajo.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN Y
SU REGULACIÓN LEGAL DENTRO DEL
CODIGO DE TRABAJO"

SOLICITANTE: AURA LIZETH BARAHONA JACOME

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta, está dirigida a trabajadores y Abogados litigantes en materia de Trabajo, con el objeto de conocer su criterio sobre aspectos que permitan determinar, si se conoce y se cumple la finalidad de las diligencias de reinstalación y si en la práctica resultan ser estas el mecanismo eficaz para obligar al empleador a reinstalar en su trabajo a todos aquellos trabajadores que han sido víctimas de despidos ilegales.

En conclusión esta encuesta, tiene como propósito fundamental, colocar al descubierto la realidad sobre las diligencias de reinstalación y sobre el poco o ningún respeto que una basta cantidad de empleadores siente por estas.

Debe responderse colocando en los espacios en blanco una X en la opción que estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR _____ ABOGADO LITIGANTE _____

2. CONOCE USTED CUAL ES LA FINALIDAD DE LAS DILIGENCIAS DE REINSTALACIÓN:

SI _____ NO _____

3. CONSIDERA USTED QUE ES NECESARIO QUE SE REGULE EN LA LEY DE TRABAJO, EL DERECHO A LA REINSTALACIÓN PARA TODO TRABAJADOR QUE SEA DESPEDIDO EN FORMA DIRECTA:

SI _____ NO _____

4. CONSIDERA USTED QUE LOS PATRONOS CUMPLEN CON NO DESPEDIR A LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE GRAVIDEZ, PORQUE LA LEY SE LOS PROHIBE.

SI _____ NO _____

5. CONSIDERA USTED QUE LOS PATRONOS CUMPLEN CON LA ORDEN DEL JUEZ DE TRABAJO PARA REINSTALAR EN SUS PUESTOS A LAS TRABAJADORAS QUE POR ENCONTRARSE EMBARAZADAS HAN SIDO DESPEDIDAS.

SI _____ NO _____

6. CONSIDERA USTED QUE LOS PATRONOS RESPETAN LA PROHIBICIÓN LEGAL QUE TIENEN PARA NO PODER DESPEDIR A AQUELLOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN ORGANIZANDO UN SINDICATO.

SI _____ NO _____

7. CONSIDERA USTED QUE LOS PATRONOS RESPETAN EL APERCIBIMIENTO QUE DICTA EL JUEZ DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL PLANTEAMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO Y SOCIAL, EN EL QUE PROHIBE TODA TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.

SI _____ NO _____

8. CONSIDERA USTED QUE LOS PATRONOS ACATAN LA DISPOSICION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, QUE LES ORDENA REINSTALAR A LOS TRABAJADORES QUE HAN DESPEDIDO ILEGALMENTE.

SI _____ NO _____

9. CONSIDERA USTED QUE EL JUZGADO SEXTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CUMPLE CON EL TRAMITE EN LA LEY PARA LA REINSTALACIÓN DE MATERIA COLECTIVA.

SI _____ NO _____

10. CONSIDERA USTED QUE EL JUZGADO SEPTIMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. CUMPLE CON EL TRAMITE SEÑALADO EN LA LEY PARA LAS REINSTALACIONES EN MATERIA COLECTIVA.

SI _____ NO _____

4.3. EVALUACION

1. En relación a la interrogante número uno, los resultados permiten establecer que el 75% de los encuestados son trabajadores y trabajadoras, mientras que el restante 25% de los encuestados lo conforman Abogados litigantes en el área de Derecho del Trabajo.
2. En cuanto al resultado de la interrogante número dos, su importancia es muy grande, por cuanto el 100% de los encuestados admitió conocer cual es la finalidad que persiguen las Diligencias de Reinstalación.
3. En relación al resultado obtenido en la interrogante número tres, su importancia es trascendental por cuanto la totalidad de los encuestados (100%), expresó considerar que si es necesario que el derecho de reinstalación se regule en la legislación de trabajo guatemalteco, para todos los casos en que produzca despido sin justa causa. Lo que comprueba lo afirmado y desarrollado por la autora en el presente trabajo, en relación al retroceso que en materia de reinstalación ha sufrido el derecho guatemalteco de 1947, hasta nuestros días.
4. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado además de confirmar una desagradable realidad es en extremo preocupante pues la totalidad de los encuestados (100%), coinciden en afirmar que los patronos no respetan la inamovilidad de la que gozan las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación.
5. En cuanto a la interrogante número cinco, su importancia no es menos preocupante y es que la totalidad de los encuestados (100%), coinciden en afirmar que los patronos no cumplen con acatar los fallos de los tribunales de trabajo, que les ordena reinstalar a las mujeres trabajadoras que por encontrarse gestantes, han sido despedidas. Este resultado viene a corroborar una de las razones por las que se ha perdido la fe en las leyes de Guatemala, ya que si a los patronos no les conmina ni siquiera la orden del juez de trabajo de reinstalar a una trabajadora despedida, entonces a que mecanismo o instancia habrá que recurrir para que se haga justicia, resultados como este no solo crean la pérdida de la fe en las leyes, sino también consolidan un estado de absoluta indefensión para los trabajadores.

6. En cuanto a la interrogante número seis, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados, afirma considerar que los patronos no respetan la inamovilidad de la que gozan los trabajadores miembros fundadores de un sindicato que se encuentra en formación, es decir, que se estima que a pesar de que existe una prohibición expresa de no despedir a estos trabajadores, el patrono aún así despide en total irrespeto a la libertad de sindicalización que incluso la propia Constitución Política de la República garantiza.

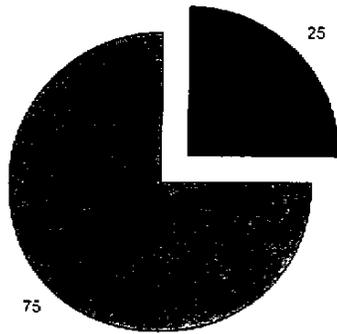
7. En cuanto a la interrogante número siete, su resultado refleja la poca o casi ninguna eficacia a la que se ha ido reduciendo el apercibimiento del juez de trabajo, que como consecuencia del planteamiento de una demanda colectiva, prohíbe al patrono toda terminación de contratos de trabajo sin autorización de juez competente. Pérdida de eficacia que se produce como consecuencia del irrespeto a las leyes de trabajo por los empleadores. En ese sentido afirmo el 100% de los encuestados.

8. En cuanto a la interrogante número ocho, el resultado confirma y complementa lo establecido en anteriores interrogantes en cuanto a que el 100% de los encuestados considera que los patronos no cumplen con acatar las resoluciones de los tribunales de trabajo que les ordena reinstalar a aquellos trabajadores que han despedido ilegalmente.

9. En cuanto a la interrogante número nueve, su resultado sí debe preocupar mucho a trabajadores, a Abogados litigantes y a la misma Corte Suprema de Justicia como órgano rector de la administración de justicia en nuestro país, por cuanto se revela con la opinión del 100% de los encuestados que uno de los únicos dos juzgados que tienen competencia colectiva (Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social), no observa el procedimiento señalado en la ley para el trámite de las diligencias de reinstalación, lo que implica retardo en la administración de justicia.

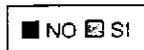
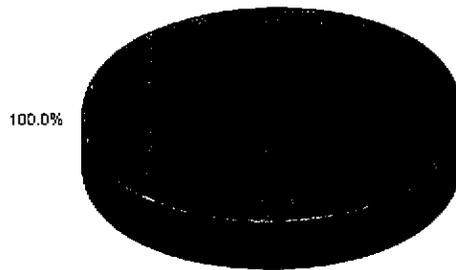
10. En cuanto a la interrogante número diez, el resultado permite establecer que contrariamente a la anterior, el 100% de los encuestados, considera que el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, sí cumple con el trámite señalado en la ley para la reinstalación.

INTERROGANTE # 1

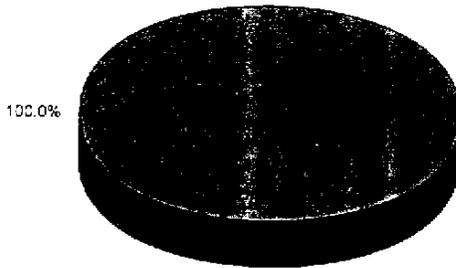


■ ABOGADO LITIGANTE □ TRABAJADOR

INTERROGANTE # 2

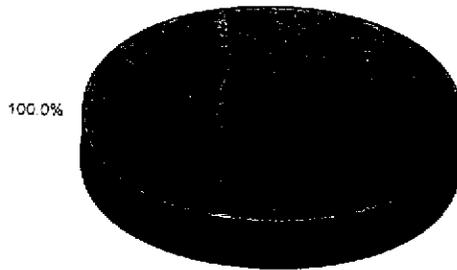


INTERROGANTE # 3



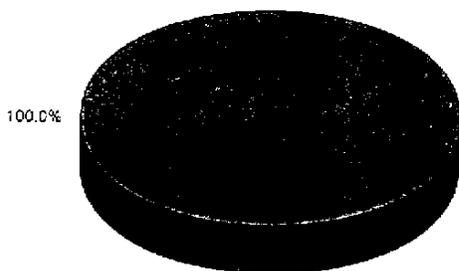
■ NO □ SI

INTERROGANTE # 4



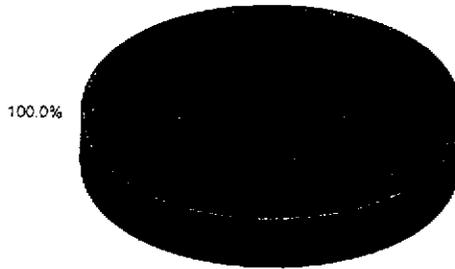
■ SI □ NO

INTERROGANTE # 5



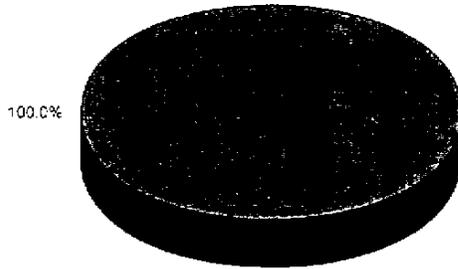
■ SI □ NO

INTERROGANTE # 6



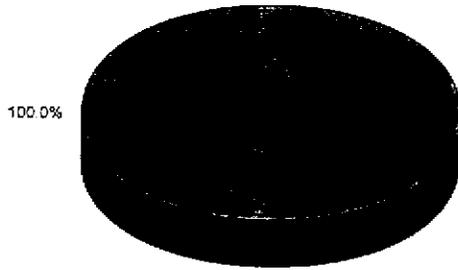
■ SI □ NO

INTERROGANTE # 7



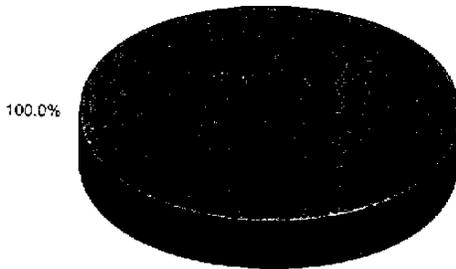
■ SI □ NO

INTERROGANTE # 8



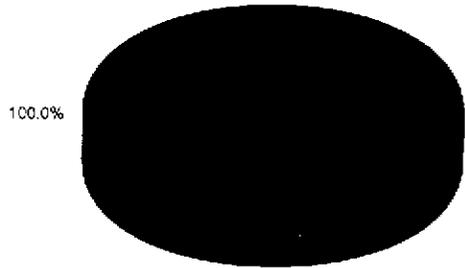
■ SI □ NO

INTERROGANTE # 9



■ SI □ NO

INTERROGANTE # 10



■ SI □ NO

CONCLUSIONES

1. Las diligencias de reinstalación tiene como finalidad suprema la consecuencia de la estabilidad en los contratos de trabajo.
2. Existe un enorme vacío por la falta de regulación legal que establezca la reinstalación para todos los casos de despido injustificado.
3. Los patronos en Guatemala no respetan la inamovilidad de la que gozan las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez.
4. Los patronos en Guatemala no respetan la libertad de sindicalización, y despiden a los trabajadores que intentan organizar sindicatos a pesar de gozar éstos del beneficio de la inamovilidad.
5. Las resoluciones que emanan de los tribunales de trabajo ordenando la reinstalación de trabajadores despedidos, son generalmente descartadas por los empleadores.
6. La vía señalada para el trámite de la reinstalación de la mujer trabajadora grávida, constituye incongruencia con el espíritu de la reinstalación que es obtener la pronta y eficaz restitución del trabajador despedido.
7. El auto que resuelve la diligencia de reinstalación debe considerarse inapelable, en atención a lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad y porque tales diligencias constituyen un mecanismo de reordenar y disciplinar el trámite de aquellas disposiciones que han sido vulneradas por la descripción unilateral arbitraria del empleador.

8. Debe modificarse la legislación de trabajo en cuanto a establecerse dentro de ella que los jueces de trabajo podrán ordenar el inmediato arresto de aquellos patronos que no cumplan con reinstalar a los trabajadores despedidos, arresto que no sólo podrá ser conmutable si se produce la inmediata restitución del trabajador despedido.
9. En Guatemala, por lo menos uno de los tribunales de trabajo, que poseen competencia en materia colectiva no observan el procedimiento señalado en la ley para el trámite de las diligencias de reinstalación.
10. En consonancia con la tendencia moderna del instituto de la reinstalación debe reformarse el Código de Trabajo y establecerse la figura de la reinstalación en materia individual de trabajo en todos los casos de despido injustificado con la opción al pago de las indemnizaciones correspondientes.

BIBLIOGRAFÍA

AUTORES EXTRANJEROS:

- A. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1968.
- B. De Buen, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Heliasta, 1986.
- C. De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO.
Ediciones Palma, Segunda Edición
Buenos Aires, 1977.

AUTORES NACIONALES

- A. López Larrave, Mario. EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN
CENTROAMERICA. Guatemala, 1979.
- B. Navas Alvarez, María Guadalupe. EL MOVIMIENTO SINDICAL
COMO MANIFESTACIÓN DE LA LUCHA DE CLASES.
Guatemala, 1979.

Библиотека
Библиотека Селіга

DICCIONARIOS

- A. Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL
Décima Edición. Editorial Heliasta
Buenos Aires, 1979.
- B. Ossorio, Manuel.. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,
POLITICAS Y SOCIALES, Buenos Aires, 1983.

LEGISLACIÓN

- A. Constitución Política de la República.
- B. Decreto 330, Primer Código de Trabajo en Guatemala,
puesto en vigencia el 1º. de mayo de 1947.
- C. Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de
la República.
- D. Derecho Legislativo No. 71-86. Ley de Sindicalización
y Huelga de los Trabajadores del Estado.
- E. Decreto Legislativo No. 35-96, Reformas al Decreto
71-86.
- F. Decreto Legislativo 64-92
- G. Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.