

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

**VISCISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION
DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD
DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE
CARACTER ECONOMICO-SOCIAL, JURIDICO U OTRA CAUSA**

TESIS

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

Por

ROSA MARIA LOPEZ YUMAN

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Mayo de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T(3421)
C.4

**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 Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordon
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Oscar Emilio Sequén Jocop
Vocal:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Secretaria:	Licda. Aura Marina Chang Contreras

Segunda Fase:

Presidenta:	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
Vocal:	Lic. Ronald Manuel Colindres Roca
Secretaria:	Licda. Hilda Violeta Rodríguez Velásquez

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).

Silvia Marilú Solorzano Rojas de Sandoval

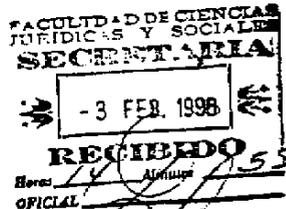
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 2248



3/2/98

Guatemala, 27 de enero de 1998.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Licenciado José Francisco de Mata Vela
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.



Señor Decano:

En atención a la designación efectuada en la resolución emitida por el Decanato de esa facultad, con fecha veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y siete, para asesorar a la señorita ROSA MARIA LOPEZ YUMAN, en su trabajo de tesis denominado "VISCISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL, JURIDICO U OTRA CAUSA", tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que he procedido a orientar a la autora en el desarrollo de dicho trabajo.

El tema desarrollado contiene aristas muy particulares analizadas desde el punto de vista de la sustentante, especialmente las contenidas en el capítulo IV, y aún cuando la suscrita no comparte del todo el criterio de la autora en lo que se refiere especialmente a la violación del debido proceso, estimo que el trabajo revisado cumple con los requisitos exigidos y toda vez que siendo su tesis, no es prudente que trate de imponerle mis puntos de vista, máxime que la pretensión de la autora al proponer la reforma del artículo 380 del Código de Trabajo, es hacer más ágil la aplicación de justicia en favor de los trabajadores, evitando dar a la parte patronal medios dilatorios a través de la interposición de recursos frívolos, y lograr en última instancia que un trabajador sea reinstalado en el menor tiempo posible.

Manifiesto al señor Decano que la Bachiller ROSA MARIA LOPEZ YUMAN, puede sustentar su examen público de tesis, en donde expondrá y defenderá sus puntos de vista y conclusiones, previo a obtener el título de Abogado y Notario, en el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Silvia Marilú Solorzano Rojas de Sandoval
Abogada y Notaria

SILVIA MARILÚ SOLORZANO ROJAS DE SANDOVAL
ABOGADA Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, cuatro de febrero de mil novecientos noventa
y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la
Bachiller ROSA MARIA LOPEZ YUMAN y en su oportunidad
emitir el dictamen correspondiente.-----

alhi.



7/15/98
P



1304-98

Guatemala, 23 de marzo de 1998

Via Marco 7500 Calle Lenta
Atlixaco y Barrios

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

6 - MAYO 1998

Señor Decano:

RECIBIDO
Hora: 10:13
Oficio: [Signature]

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de resolución, de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller ROSA MARIA LOPEZ YUMAN, el cual se titula "VICISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL, JURIDICO U OTRA CAUSA."

El trabajo de la Bachiller López Yuman, tiene caracter monográfico y se refiere a la reinstalación de los trabajadores despedidos sin autorización del juez que conoce de un Conflicto Colectivo de Condiciones de Trabajo. El caso objeto de estudio en esta monografía, concretamente se refiere a la situación que se produce cuando el juez que conoce del emplazamiento, con la denuncia del trabajador despedido, ordena la reinstalación sin previamente notificar al patrono,

situación que da lugar, en opinión de la estudiante López Yuman a que se viole el derecho constitucional al debido proceso en este caso en contra del patrono.

Durante el desarrollo del trabajo, la autora atendió las sugerencias que se le hicieron, consultó los expedientes identificados con los números 220, 431 y 545 los tres del año 1994, por medio de los cuales la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal sobre el caso objeto de estudio en este trabajo de tesis. Por otra parte al examinar el informe, se puede comprobar que la autora utilizó las técnicas y la bibliografía recomendable para el tema, las cuales cita a lo largo del mismo, por lo que opino que si puede servir de base para el examen respectivo previo a que la autora obtenga el grado academico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima,

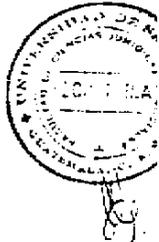
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller ROSA MARIA
LOPEZ YUMAN intitulado "VICISITUDES EN EL TRAMITE DE
REINSTALACION DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL
PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER
ECONOMICO-SOCIAL, JURIDICO U OTRA CAUSA". Artículo 22 del
reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de
Tesis.

alhs.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DEDICATORIA

A:

DIOS:

*Porque siempre has abierto las ventanas de los cielos
derramando sobre mí bendiciones sobreabundantes.*

MIS PADRES:

NOLBERTA y CESAR AUGUSTO

*Para quienes no tengo palabras cómo expresarles infinito
agradecimiento por su amor y buenos consejos.*

MIS HERMANOS:

NORA JUDITH, DORA RUBI y CESAR

Por su cariño y ejemplo de esfuerzo cotidiano.

MIRIAM NOEMI:

*Por compartir conmigo un sueño que sin tu imprescindible
amistad y empeño no hubiese podido realizar.*

CESAR AMILCAR:

*Por ser tú la persona que llena de alegría mi vida con amor
benigno que nunca dejará de ser.*

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

INDICE

P6g.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1. Definición.....	1
2. Naturaleza Juridica	2
3. Contenido	4
4. Características.....	5
5. Principios.....	6
5.1. Definición.....	6
5.2. Características.....	7
5.3. Clasificació.....	9
5.4. Los principios del Derecho Procesal del Trabajo y la Globalización	14
CAPITULO II	
EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	
1. Definición de Conflicto Colectivo	26
2. Clases de Conflicto Colectivo	26
2.1. Conflicto Colectivo de Caracter Económico Social.....	26
2.1.1. Definición	28
2.1.2. Características.....	29
2.1.3. Promovido por un Sindicato.....	30
2.1.4. Promovido por una Coalición.....	31
2.1.5. Momento en el que se da el Beneficio de Inamovilidad de los Trabajadores.....	35
2.2. Conflicto Colectivo de Caracter Juridico... ..	37
2.2.1. Definición.....	39
2.2.2. Características.....	40
2.2.3. Por incumplimiento de un convenio... ..	41
2.2.4. Por incumplimiento de un Pacto Colectivo.....	42
CAPITULO III	
LA REINSTALACION COMO MEDIO DE ESTABILIDAD LABORAL	
1. Generalidades y Antecedente Históricos.....	45
2. Definición.....	52
3. Naturaleza Juridica.....	55
4. Objetivos.....	58
5. Fines.....	59
5.1. Protección a Trabajadores contra violaciones legales.....	60
5.2. Protección a los Trabajadores de tipo económico.....	61

CAPITULO IV
VICISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION DE
TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL PLANTEAMI
ENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER
ECONOMICO SOCIAL, JURIDICO Y OTRA CAUSA

PRIMERA PARTE	
1. La Garantía Constitucional del Debido Proceso...	65
2. La Tutelaridad del Derecho del Trabajo.....	68
3. La Garantía Constitucional del Debido Proceso y la Tutelaridad del Derecho del Trabajo.....	70
SEGUNDA PARTE	
1. Trámite de Reinstalación de Trabajadores dentro de un Conflicto Previo a la Reforma del Decreto 64-92.....	74
2. Trámite de Reinstalación de Trabajadores dentro de un Conflicto Colectivo de acuerdo al Artículo 380 del Código de Trabajo Vigente...	75
3. Trámite que se Recomienda para la Reinstalación de Trabajadores de un Conflicto Colectivo.....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXO.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	91

INTRODUCCION

Durante el transcurso de la carrera universitaria he sentido una gran inclinación por el estudio del Derecho Laboral, principal motivación para abordar como trabajo de tesis una problemática dentro de esta apasionante materia.

He sido fiel observadora de que en nuestro medio no existe un verdadero equilibrio entre las fuerzas de trabajo y que algunas de las normas que actualmente rigen la relación obrero-empendedor tienen asperezas en algunos campos y lagunas en otros; por lo que es de verdadero interés que en cumplimiento de las garantías constitucionales y de los principios que inspiran al Derecho del Trabajo, tanto el trabajador sea tutelado y amparado de una forma más adecuada, como que el empleador pueda hacer uso de su derecho de defensa.

De esto deriva que en el cuerpo del presente estudio se sugiera la reforma del segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo por cuanto del análisis realizado sobre el mismo, se deduce que al concedérsele al juez de trabajo la facultad de ordenar la reinstalación inmediata de aquel trabajador que haya sido despedido sin la autorización de juez competente, sin que se haya previsto una audiencia para el empleador para que se pronuncie al respecto, provoca la violación de la garantía Constitucional del Debido Proceso, la cual supone que en toda resolución decisiva que tome el juez debe escuchar antes a la parte contraria. En ese sentido la contribución que pretende realizarse es la de hacer realmente efectiva la celeridad en el trámite de reinstalación, mejorándose el trámite mediante la integración de un procedimiento sui generis en el que se establezca que dada la terminación de los contratos de trabajo sin haber mediado la autorización del juez, éste ya iniciado el trámite de reinstalación, deberá dar audiencia al empleador por veinticuatro horas y con su contestación o sin ella resolver en veinticuatro horas lo que en derecho corresponda, quedando así a salvo la violación de la garantía constitucional del Debido Proceso, en tanto que la oportunidad de ser oído en el proceso para la defensa de sus derechos le está siendo proporcionada haga uso o no de ella.

En cuanto a su estructura, este trabajo está conformado por cuatro capítulos, los tres primeros referentes a aspectos teóricos íntimamente ligados entre sí y el cuarto capítulo es el que contiene el alegumento toral de esta tesis.

Con entusiasmo y satisfacción, presento este sencillo trabajo.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. DEFINICION

Son pocos los tratadistas que han intentado elaborar una definición completa del Derecho Procesal del Trabajo, y quienes así lo han hecho las han dedicado a la determinación de los órganos jurisdiccionales y sus finalidades, dejando de cubrir todo el campo que abarca la materia indicada. Por ejemplo: Rafael de Pina dice que como manifestación del derecho positivo, el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso". (1)

Eduardo J. Couture en su definición que se ha calificado como política señala que "el derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia". (2)

En una definición más técnica Alberto Trueba Urbina, dice que Derecho Procesal del Trabajo es "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las rela

(1) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
Pág. 8

(2) Couture, J. Eduardo. El Derecho Procesal del Trabajo.
Pág.

ciones obrero-patronales, interobrero interpatronales".(3)

Por último se cita la definición formulada por Mario López Larrave por considerarla más completa y acorde al contexto nacional, para quien el Derecho Procesal del Trabajo es "El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos". (4)

De las definiciones citadas se establece entonces que, el Derecho Procesal del Trabajo es una rama autónoma de normas instrumentales, cuyo fin es accionar al Derecho del Trabajo sustantivo, y que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas entre obreros y patronos o entre cada uno de estos sectores.

2. NATURALEZA JURIDICA

Al igual que el Derecho Sustantivo de Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo es considerado tanto por la doctrina

(3) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 25

(4) López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 38

como por la ley como una rama del Derecho Público.

Doctrinariamente se le ubica en el campo del Derecho Público bajo los argumentos de que éste está inspirado en principios tutelares de una clase social y en que los intereses gremiales se encuentran por encima de los intereses individuales.

Por su parte el Código de Trabajo establece en el literal e), Considerando IV en su parte conducente que "el derecho del Trabajo es una rama de derecho público..." A este respecto López Larrave indica que dicha posición es afotunada por cuanto "en un país como Guatemala existe represión patronal hacia los trabajadores, pasividad de las autoridades administrativas de trabajo y débil movimiento sindical, deviniendo en tal sentido necesario que el Estado despliegue una rica política social, la cual se aviene mejor con el derecho público". (5)

Cabe acotar que no se ha encontrado que por lo menos en los últimos quince años alguno de los gobiernos haya implementado una política social en favor de las mayorías que venden su fuerza de trabajo para subsistir, debido a un sin fin de razones circunstanciales, sin embargo es una situación que en si misma no le resta conveniencia al hecho de que el legislador haya ubicado al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del Derecho Público.

(5) López Larrave, Mario. Derecho del Trabajo Guatemalteco. Pág. 847

También como parte de su naturaleza jurídica se le atribuye al Derecho Procesal del Trabajo un carácter imperativo que le viene dado por la razón de ser una cualidad de todo derecho procesal y porque todo derecho social es en esencia imperativo, esto trae como resultado la exclusión de la renuncia por parte de los trabajadores, de cualesquiera de los derechos o prerrogativas y beneficios consignados en las normas de trabajo. Sin embargo, ello no altera al principio dispositivo que también esta presente y a virtud del cual es ejercicio de las acciones laborales dependen exclusivamente de la decisión del propio interesado.

3. CONTENIDO

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por objeto y por ende por contenido, no solo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones que se enumeran a continuación:

- 1) Principios informativos
- 2) Sus instituciones propias
- 3) Sus normas instrumentales
- 4) Cuestiones voluntarias
- 5) La organización de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social
- 6) La organización de los órganos administrativos laborales

- 7) Regulación de los diversos tipos de ~~procesos~~ individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, incidentales.

4. CARACTERISTICAS

Referirse a las características del Derecho Procesal del Trabajo es determinar los atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas, sin llegar a confundirlas con los principios que lo presiden pese a la estrecha relación que existe entre ambos.

Los principios expresan la política seguida por el legislador al dictar las normas procesales, mientras que las características son el resultado de tales principios, vertidos en disposiciones concretas que atribuyen al Derecho Procesal del Trabajo un modo de ser diferente. Por ejemplo: el principio de tutela en beneficio del trabajador produce como característica el trato desigual de las partes.

En base a lo expuesto se considera que las características que distinguen al Derecho Procesal del Trabajo de otros derechos procesales son las siguientes:

- 1) El derecho tutelar de una de las partes en el proceso, cuyo propósito es el de compensar la desigualdad económica entre trabajadores y patrono.
- 2) Que los tribunales de trabajo en sus resoluciones no solo declaran la inobservancia de un derecho y

determina sus consecuencias, sino que además ~~en~~ nacimiento a nuevas condiciones que han de ser cumplidas en un centro de producción o industria determinada.

- 3) Los Jueces de Trabajo deben apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones, es decir que, no necesariamente deben sujetarse a las reglas formuladas para la estimación de pruebas. Sin embargo cuando se trate de documentos públicos y auténticos, de confesión judicial y de hechos que personalmente compruebe el Juez, deberán valorarse conforme al sistema legal o tasado, tal y como lo regula el artículo 361 del Código de Trabajo.

5. PRINCIPIOS

5.1. DEFINICION

Chicas Hernández citando las definiciones de los autores sudamericanos Ramiro Podetti (procesalista) y Américo Plá Rodríguez (juslaboralista) señala que "Podetti define a los principios procesales laborales como las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso. Y que aunque Plá Rodríguez trata los principios del derecho del trabajo, no así los principios procesales, la definición es de factible aplicación a estos últimos la cual dice: Límites

directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente a una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". (6)

En ambas definiciones se puntualiza el carácter de directrices o líneas matrices que tiene los principios, de igual importancia es resaltar que se les atribuye un papel de fuente el cual desempeñan al auxiliar al Juez en la substanciación y resolución de los conflictos. En el medio guatemalteco es frecuente que tanto jueces como Magistrados tengan que acudir a los principios para aplicar correctamente la norma, determinar sus legítimos alcances o complementarla como consecuencia de carecer de un código de procedimientos laborales.

5.2. CARACTERISTICAS

Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admiten excepciones, porque de lo contrario se estarían pasando o considerando como principios lo que en realidad solo son buenos deseos.

(6) Chicas Hernández. Raul Antonio. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Pág. 3

Es penoso reconocer que en el país los principios ~~han~~ quedado relegados a una expresión de buenos deseos e indicaciones genéricas hechas por el legislador a quienes dirigen el proceso para que procuren llevarlo a un feliz término.

Jaime Guasp, citado por Nestor de Buen pone de manifiesto que "las cualidades fundamentales de los principios procesales del trabajo no se formulan explícitamente ni por la ley ni por la costumbre, porque de ser así pasaría a ser normas legales o consuetudinarias de ahí que su formulación debería hacerse por el aplicador del derecho ya sea teórica o prácticamente; que recaen sobre cualesquiera materia del derecho procesal laboral y funcionan en cuanto a su aplicación igual que una norma, es decir que tiene que ser elegidas, interpretadas y actuadas igual que cualquier otra disposición". (7)

A lo dicho cabe comentar que en nuestro derecho procesal laboral la enunciación de los principios constituye una realidad, pero que no están expresados normativamente, sino como una justificación de la política legislativa.

(7) De Buen, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 69

5.3. CLASIFICACION

Entre las clasificaciones dadas por los autores consultados existen ciertas coincidencias, por lo que determinan que las líneas matrices que dan su particular fisonomía al proceso del trabajo son las que a continuación se enumeran, sin que el orden en que se presentan indique un grado mayor de importancia de uno sobre los otros.

- 1) Principio de Publicidad: común a toda clase de procesos en consecuencia de que encuentra su hacidero legal en la Constitución Política de la República. Se opone a la secretividad y a la escritura.
- 2) Principio de Gratuidad: En materia de trabajo este principio es más puntual considerando que no es necesaria la asesoría de Abogado, y hay exención de impuestos en sus actos y diligencias.
- 3) Principio de Iniciación Procesal a cargo de las partes: Opera en toda clase de procedimientos, con excepción del procedimiento de faltas en que procede la iniciativa de oficio del Juez.
- 4) Principio de Impulso Procesal de Oficio: En base a él se determina que en el proceso de trabajo no existe caducidd de la instancia.
- 5) Principio de Aportación de Prueba a cargo de las Partes: En el Juicio ordinario, salvo algunas

diligencias ordenadas oficialmente en auto ~~de~~
mejor proveer.

- 6) Principio de Aportación de Prueba en Forma Oficial: Tiene lugar en los procesos colectivos en que se conoce de los conflictos de carácter económico sociales y en los procedimientos por falta de trabajo y previsión social.

- 7) Principio de Inversión de la Carga de la Prueba:

En el Código de Trabajo no existen disposiciones generales que regulen el procedimiento probatorio, por lo que en forma supletoria y adecuándolo a los principios procesales de trabajo (artículo 326), los jueces acuden a lo que sobre la materia establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

De acuerdo con el artículo 126 de dicho cuerpo legal superando la doctrina concebida en el principio de que "quien afirma está obligado a probar" las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho, de tal suerte que quien pretenda algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión, y quien contradice la pretensión del adversario ha de probar los hechos extintivos o circunstancias impeditivas de la pretensión. No obstante lo anotado en atención al principio de tutelaridad a los trabajadores y a la corriente actualmente

aceptada de que la carga debe soportarla la parte que esté en mejores condiciones para rendir los elementos de convicción, se justifica el principio de la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales.

La inversión de la carga probatoria es una institución viva en el derecho procesal del trabajo guatemalteco, cuyo mejor ejemplo es el artículo 78 que preceptúa refiriéndose a la terminación del contrato de trabajo por despido directo, en su parte conducente "...pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido..." Es entonces un caso típico de reversión de la carga probatoria el que cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba la soporta el empleador quien para no salir condenado al pago de indemnización debe probar que el despido fue justificado.

Conviene señalar para finalizar que en lo que respecta al Derecho Procesal Colectivo de Trabajo la carga de la prueba no se presenta plenamente en los conflictos de carácter económico y social ni

en el procedimiento de faltas laborales, en virtud de que los órganos jurisdiccionales que conocen de dichos procedimientos tienen la facultad de producir pruebas de oficio, de pedir a las partes que aporten y de solicitar la colaboración de las autoridades, comisiones técnicas-estatales, instituciones relacionadas con el conflicto y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que evacúen interrogatorios e informes y rindan dictamen. Sumado a lo anterior en lo que respecta a las reivindicaciones económicas y sociales y el órgano jurisdiccional puede resolver con entera libertad y consecuentemente negando o accediendo en forma total o parcial a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas, apreciando el valor y el resultado de las pruebas, según su leal saber y entender.

- 8) Principio de Congruencia: En el juicio ordinario de trabajo la sentencia no puede ser ultra o extra petita, mientras que en los procesos colectivos sí pueden ser ultra o extra petitas, como ya se anotó.
- 9) Principio de Inmediación: Exige que el Juez esté presente durante las diligencias de prueba.
- 10) Principio de Oralidad: Debería ser predominante sobre la forma escrita, para hacer fluido y

asequible a las partes el contenido de los actos y diligencias, no obstante en los tribunales existe la tendencia deformante de restringir la realización verbal de los actos.

- 11) Principio de Concentración: Según el cual el juicio ordinario podría quedar sustanciado totalmente en una sola comparecencia por reunirse en ella el mayor número de actos procesales posibles. Por este principio también se hace acopio de la brevedad de los términos y la limitación de recursos.
- 12) Principio de Sencillez: Si bien es cierto que, no puede haber proceso despojado de formalismos en el proceso laboral éstos deben reducirse al mínimo posible.
- 13) Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba: En el juicio ordinario de trabajo el sistema de valoración de la prueba se llama apreciación en conciencia y en los procesos colectivos se denomina leal saber y entender de los miembros del tribunal, lo que indica que no se puede hacer uso del sistema de valoración tasado, salvo en los casos de excepción contenidos en el artículo 361 del Código de Trabajo, a los cuales ya se hizo referencia.

5.4. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA GLOBALIZACION

En este apartado se abordará una dimensión de los cambios en la organización de la producción y de las relaciones de trabajo atinentes con los procesos de globalización, debido a la polémica que han generado así como por los alcances y potencialidad que en la actualidad está teniendo esta corriente se considera por lo tanto de particular importancia replantear la discusión en un contexto más realista, haciendo uso de criterios objetivos y adecuandolos a la problemática nacional.

De todos es sabido que la globalización está provocando profundas transformaciones en la economía mundial, de ahí que las formas de producción y de competencia, así como el concepto de eficacia estén variando y por ende se exige que varíen también las relaciones de trabajo, los principios y las normas que las rigen.

En ese sentido la globalización está siendo considerada como una necesidad para el desarrollo de los pueblos puesto que se le concibe como un medio para reforzar la eficiencia de las economías y para eliminar los estorbos que la impiden, dando lugar con esto a que se cuestionen los principios

que inspiran al Derecho del Trabajo e incluso se les señale como entorpecedores del crecimiento económico del país, especialmente se hace referencia al principio tutelar el cual se pretende suprimir bajo el argumento de que por él se les considera a los trabajadores inferiores, pero no en relación a la carencia de medios de producción en propiedad sino en su capacidad de raciocinio para poder contratar sus condiciones de trabajo, lo que a todas luces no es cierto pues no fue ese el espíritu por el cual el legislador dejó plasmado dicho principio en el Código de Trabajo. Exponen además bajo una misma perspectiva economistas y empresarios que la globalización se trata de un medio eficaz por ser impersonal, que se funda en la libertad para competir y que tiene la virtud de conducir a la eficacia porque obliga a abandonar lo que no es competitivo y a optar por lo que cada quien debe hacer en un proceso dinámico que exige reasignación continua a medida que cambian las circunstancias. Llama la atención que no se menciona que esa reasignación continua da lugar a la inestabilidad en el trabajo pues impone a los trabajadores entre otras cosas el someterse a jornadas versátiles, contar con un alto grado de capacitación técnica que les permita

cumplir con un multitareísmo y a la vez les permita hacerle frente a la automatización para optimizar la productividad; todo ello a su vez afecta las formas de gestión del trabajo como lo son los criterios de contratación, de entrenamiento y remuneración. No es que quiera darse una visión negativa del fenómeno, pero en realidad es una situación preocupante en un país en el que más del 50% de sus habitantes son analfabetas totales o funcionales y en donde el tipo de industria predominante es la maquila.(8)

Otro aspecto no considerado por los que propugnan por la implantación de esta corriente es que en el país hay una gran población de campesinos en una época en la que cada día se necesita menos trabajadores agrícolas para producir los productos alimenticios que necesita la humanidad, eso quiere decir que, los campesinos tendrán que subsistir sin una perspectiva de prosperidad, situación que no arregla del todo con darles parcelas de terreno del Estado (ni siquiera en propiedad verdadera) puesto que con eso no se les aliviaría su pobre existencia porque no les crea una oportunidad de mejorar. La única opción para darles empleo

(8) Comité Nacional de Alfabetización CONALFA. Unidad de Investigación y Planificación. (s.n.p.)

decoroso es creando las condiciones educativas para integrarlos a los nuevos procesos de producción y eso representa un alto grado de inversión por parte del Estado.

En estrecho vínculo con la globalización se encuentra el concepto de flexibilidad, el cual se utiliza no solo para el proceso de producción propiamente dicho, sino también para referirse a la readaptación de la legislación para el cumplimiento del mismo. A este respecto Osvaldo Alonso define a la flexibilidad como "la capacidad de variar el volumen producido, la mezcla de partes y bienes finales y los diseños generados, con máxima velocidad y mínimo costo". Agregando además que "la flexibilidad se apoya en tres elementos complementarios que son:

- 1) Tecnología flexible, que da lugar a que los cambios de programa en la máquina permitan las variaciones señaladas con un mínimo de tiempo de espera (preparación, cambios de herramientas, etc.)
- 2) Organización flexible y continua adaptable
- 3) Mano de obra multicalificada y móvil, que pueda dirigirse a una rotación interna entre grupos y dentro de cada grupo o hacia afuera, en la contratación de procesos.

Y que para el caso de industrias de países en desarrollo con mercados pequeños y sobrediversificación del producto final en las empresas, la flexibilidad debe entenderse además como una reorganización que permita reducir tiempos muertos y ganar en productividad y velocidad de respuesta al mercado".(9)

Esto nos devuelve a la idea de que el proceso de globalización desde todos sus ángulos insiste en que debe hacerse una revaluación del Derecho Laboral la cual debe llevarse a cabo desde el punto de vista costo beneficio, tanto para los trabajadores individuales como para la competitividad de la economía entera, pero lo realmente importante de todo esto es considerar que el costo social que acarrea la flexibilización de la legislación laboral es muy alto por cuanto se está haciendo mediante el argumento de que hay que tener coraje de proclamar los cambios y que si esto incluso implica modificar la Constitución Política, hay que hacerlo puesto que, la sensibilidad social genuina debe ser realista y madura.

(9) Alonso, Osvaldo Miguel. Automatización y Estrategia Sindical. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS. Pág. 23

En ese contexto se dice que las instituciones laborales y los principios que las sustentan son una maraña que lleva a los trabajadores a formar parte del sector informal que no tiene las condiciones de salario adecuado, un trabajo que no está registrado y por ende no está sujeto a los márgenes de seguridad y previsión social y que la economía informal es en la actualidad uno de los grandes enemigos de la relación laboral, de ahí la importancia de asegurarle al trabajador condiciones de trabajo formal e institucional, agregamos nosotros.

Específicamente las instituciones de la legislación que han de ser cambiadas para poder implementar la globalización son:

- 1) La indemnización contingente, por tener varios efectos devastadores tanto para los trabajadores como para la competitividad de la economía; entre los que se mencionan: que le quita su poder de regateo al trabajador cuando ya tiene acumulados años en la empresa, pues no es dable esperar que el patrono le aumente sueldo cuando por el hecho de que se retire voluntariamente elimina un pasivo laboral contingente. Bajo esas circunstancias el trabajador pierde su tiempo diciéndole al

patrono "si no me aumenta, me voy" porque el incentivo de no aumentarle sueldo es doble, por un lado se economiza el aumento y por el otro elimina el pasivo contingente. Otro efecto desfavorable es que el trabajador dejará pasar muchas oportunidades de tomar alguna mejor plaza ya que el costo del cambio para él es alto porque pierde su indemnización. Se encuentra así cautivo de una situación en la que gana menos de lo que podría ganar, tiene poco incentivo para ser productivo, un futuro nada halagador, y resulta penalizado fuertemente si cambia en forma voluntaria a mejor empleo.

En relación a esto cabe puntualizar que suprimir la indemnización es deshumanizar las relaciones laborales pues está ha sido obtenida como producto de un esfuerzo para disminuir la inseguridad económica, especialmente previendo para la vejez del trabajador, y aunque si bien es cierto que la seguridad económica y la seguridad en el empleo son dos cosas distintas al no contar con la primera debe como mínimo darse la inamovilidad laboral y la certeza que por un despido injustificado el trabajador tendrá la seguridad que recibirá la indemnización que le corresponde.

- 2) Regimen de huelga, se le califica como una forma de violencia o amenaza de violencia legalizada, como un medio de extorsión que impide la eficiencia de la economía de la cual depende el poder de compra de todos los salarios.

Flexibilizar o desregularizar este derecho es atentatorio no solo contra los preceptos internos que lo protegen pues existe libertad de asociación y derecho de abstinencia a trabajar en forma concertada. Igualmente se atropsea el Convenio sobre la libertad sindical y a protección del derecho de sindicación número 87 y un segundo instrumento básico en este campo, el Convenio sobre el Derecho de sindicación y negociación colectiva número 98.

- 3) Fijación de Salarios mínimos, se le atribuye como efecto negativo que el aumento de salarios a unos pocos que ya ganan cerca del mínimo provoca a cambio el desempleo de muchos más y que aumenta la oferta de trabajo pero pujando el nivel de salarios nominales y reales de todos para abajo.

Otros incluso agregan que se trate de una medida esclavizante para el trabajador, que le ata a un salario permanente, estable, cuando

que su esfuerzo debiera ser remunerado y reconocido como tal y que por eso es necesario movilizar la legislación hacia la posibilidad de que el trabajador que trabaja con esfuerzo pueda recibir una mejor remuneración y que eso sí es dignificar el trabajo de un hombre.

- 4) Flexibilidad en las formas de prestación del trabajo en cuanto a que no se ha pensado en el trabajador que quiere buscar pactar condiciones libres con su empleador para que pueda fraccionar sus vacaciones a la manera que al trabajador se le anote, especialmente para el caso de aquellos que tienen la necesidad de desplazarse hacia el interior porque allí tienen a su familia, por la fiesta titular, por una fiesta de la familia, etc., y no pueden hacerlo porque se les obliga a no fraccionar sus vacaciones. Flexibilidad en cuanto a la forma de como pactar la forma de pago o como fraccionar por ejemplo su tiempo en alguna medida, se esclaviza entonces a los trabajadores a un tipo de condiciones rígidas que generan más perjuicios que beneficios. Lo expuesto son solo algunos ejemplos de lo que con esta corriente se pretende modificar en el Código de Trabajo. Ahora bien como es evidente

todo ello choca con una verdad demostrada por lo menos a nivel de la economía, como lo es que el progreso de un país depende en gran medida de sus instituciones jurídicas, de donde deviene la importancia de que en lugar de flexibilizar o desregularizar a las mismas se deba buscar cada vez más su consolidación y un espacio más amplio de aplicación. Lo anterior tampoco quiere decir que el progreso manifestado en la disminución de la pobreza por la abundancia de bienes coincidentes con el poder adquisitivo de los habitantes, se cree por decreto, depende del acierto que se tenga en crear las instituciones bajo las cuales se vive, consume, produce, intercambia y se sirven unas personas a otros. Así lo dice acertadamente el Centro de Estudios Económico Sociales CEES en el documento Trabajo y Globalización, puntualizando que "...Es de las instituciones jurídicas y económicas de las que se derivan los hábitos de trabajo, la cultura de respeto a la palabra, a la propiedad, a los compromisos, la tolerancia, el orgullo y respeto por los logros, los incentivos a la acción empleadora, la aceptación de los riesgos

inevitables de la vida, y todas las demás cosas ~~que~~ que las instituciones alientan o desalientan". (10)

En resumen lo que se pretende dejar plasmado como parte de este análisis es que el crecimiento económico debe ir de la mano junto con el desarrollo social, que es justamente como se denomina el apartado de los Acuerdos de Paz que contiene lo relativo a las reformas laborales. En ese sentido el desarrollo social no es más que la búsqueda de que cada uno de los habitantes de este país tenga la posibilidad de salir adelante y poder satisfacer sus necesidades con decoro, esto quiere decir que así como el tema del trabajo no puede verse desligado de otros temas, tampoco debe aspirarse a que el crecimiento económico se dé sin que el mismo implique un desarrollo social al cual todos los guatemaltecos tienen derecho.

(10) Centro de Estudios Económico Sociales CEES. Trabajo y Globalización. Pág. 2

CAPITULO II

EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Resulta oportuno al iniciar el tema de los conflictos colectivos de trabajo hacer una breve relación a los antecedentes de la voz conflicto e igualmente de lo que entiende por conflicto de trabajo, con el único propósito de que sirva al entendimiento de este capítulo.

El vocablo conflicto se utiliza en el derecho para designar o tratar posiciones antagónicas, contrarias, litigiosas entre partes opuestas. En materia laboral el término se utiliza para referirse aun problema planteado entre trabajadores y patronos.

En este orden de ideas el tratadista Mario de la Cueva señala que por conflicto de trabajo se entiende en sentido amplio "las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".(11)

Se determina entonces que, un conflicto laboral nace no sólo por la formación, modificación extinción de las relaciones de trabajo, sino también por el incumplimiento de derechos adquiridos.

(11) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág.

1. DEFINICION DE CONFLICTO COLECTIVO

Son aquéllos que se dan entre trabajadores coaligados o sindicalizados con un patrono o varios patronos.

Ernesto Krotoschin al tratar el concepto de conflicto colectivo dice que "existe un antagonismo que no se resuelve por un entendimiento directo entre las partes, mediante la negociación sin que las relaciones mutuas se interrumpan o queden seriamente afectadas".(12)

Esta es la razón por la que al no existir un entendimiento directo entre las partes, es necesario que éstas acudan a dilucidar la controversia ante un tercero imparcial para lograr una solución viable y justa.

El conflicto es colectivo entonces, cuando atañe al grupo. no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo, en el caso del derecho laboral guatemalteco, cuando afecta a más de la mitad de las relaciones individuales de trabajo de una empresa o centro de producción determinado.

2. CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS

2.1. CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

En su oportunidad se indicó que entre las instituciones que forman el derecho laboral actual y específicamente el derecho colectivo de trabajo,

(12) Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Pág. 187

está el surgimiento de controversias ~~entre~~ agrupaciones organizadas de trabajadores y la parte empleadora, que son a los que en el derecho de trabajo se les conoce como conflictos colectivos.

Importante resulta también resaltar que en la controversia colectiva quienes intervienen son agrupaciones de trabajadores y patronos, que pueden o no estar constituidas en forma permanente, para lograr defender sus derechos y velar por los intereses propios de sus agrupaciones.

Los tratadistas Cabanellas y Alcalá-Zamora y Castillo afirman en su planteamiento colectivo que "al conflicto laboral le precede la coalición, que viene a ser como un ultimatum, una situación de hecho por la cual una de las partes formula a la otra una reivindicación que al no ser aceptada, lleva a que degenera la controversia en conflicto".(13)

El más trascendental de los conflictos colectivos en materia laboral, es el colectivo de carácter económico social, debido a que obedece a diversas causas y sus efectos son de trascendencia social.

(13) Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora y Castillo, Luis. Tratado de Política Laboral. Pág.142

2.1.1. DEFINICION

Los conflictos colectivos que se suscitan entre los empleadores y los trabajadores derivan esencialmente de dos circunstancias: La primera de ellas deviene del hecho que exista una contraposición de intereses entre trabajadores y la parte empleadora, cuya responsabilidad no es de alguien en particular, sino que se debe a la crisis económica, social por la que atravieza la sociedad guatemalteca en general. Es aquí donde surge el conflicto colectivo de carácter económico-social, pues pese a no existir un responsable directo entre las partes, existe un antagonismo que no se puede solventar mediante un entendimiento directo.

En consecuencia de lo anotado se considera que la definición dada por Mario de la Cueva en relación a esta clase de conflictos es acertada, por cuanto manifiesta que "El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo, estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro".(14)

(14) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 74B

En consecuencia se concluye que, el conflicto colectivo de caracter económico-social es aquella pugna de intereses entre un grupo de trabajadores necesariamente organizados y uno o más empleadores, por el cual se pretende negociar aspectos de caracter económico y social, siguiendo un procedimiento preestablecido en la ley.

2.1.1.2. CARACTERISTICAS

Buscando diferenciar al conflicto colectivo económico-social de otra clase de conflictos de trabajo, pero especialmente del conflicto juridico se encuentra que, éste no es un proceso sino más bien un procedimiento y la diferencia que marca uno del otro es que en el procedimiento no se dan una serie de elementos que caracterizan y particularizan al proceso. Por ejemplo, en el procedimiento no existe un pronunciamiento de fondo por parte del órgano jurisdiccional competente.

Otra característica es que no existe periodo de prueba, en virtud de no existir situaciones que deban ser probadas. También cabe mencionar que en el procedimiento no hay quebrantamiento sustancial de una norma juridica preestablecida que provoque litis entre las partes, sino que únicamente existen intereses contrapuestos entre el sector laboral y el empleador.

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo cuando la causal del mismo afecta directamente a todos los interesados (aumento de salario, reglamento de trabajo, etc.). Un último aspecto que caracteriza a este tipo de conflicto es que, sus consecuencias producen la afectación de intereses profesionales o de categoría y la reivindicación de los derechos de todos los trabajadores.

2.1.3. PROMOVIDO POR UN SINDICATO

Para el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social por parte del sindicato de trabajadores debidamente reconocido, éste debe tener por finalidad el hacerle llegar al patrono el proyecto del pacto colectivo de condiciones de trabajo para su negociación. En ese sentido el sindicato está obligado a agotar antes del planteamiento del conflicto lo que se conoce como vía directa, cuyo plazo es de 30 días.

Si dentro de los 30 días se llega a un acuerdo se suscribe el pacto, en el cual se habrá tenido que dejar establecida su vigencia. Ahora bien, si trascurridos los 30 días trabajadores y patrono no arriban a ningún acuerdo los primeros podrán

acreditar haber cumplido con la condición requerida con el escrito que se le dirigió al patrono directamente o por medio de la Inspección General de Trabajo, al que se le acompaña el proyecto del pacto y que debe ser sellada y firmada por el patrono, con eso los trabajadores acreditan ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social que cumplieron con el agotamiento de la vía directa y que eso los legitima para plantear el conflicto colectivo de carácter económico-social.

Las razones por las que al sindicato previo a interponer la demanda colectiva se le exija el agotamiento de la vía directa son: en primer lugar porque se trata de una organización ya reconocida, que está legalmente constituida, con amparo jurídico, lo cual hace que sea más difícil que sea objeto de represalias por parte del empleador y en segundo lugar esa personalidad jurídica de la que goza el sindicato lo dota de una estructura legal que le permite actuar en defensa de los derechos de los trabajadores.

2.1.4. PROMOVIDO POR UNA COALICION

La coalición es una organización de carácter transitorio, no tiene reconocimiento legal del Estado, no tiene personalidad jurídica, en otras

palabras se constituye con el único propósito de resolver problemas inmediatos, que requieren solución urgente debido a la necesidad de asegurar con premura el actuar de los trabajadores, debiendo desaparecer luego de que se resuelvan las controversias por las que surgió.

En ese sentido el arreglo directo es una institución propia de la coalición de trabajadores, es el paso procesal posterior al planteamiento del conflicto colectivo, que deben agotar los trabajadores coaligados que tiene como propósito fundamental permitir que durante un plazo de 30 días posteriores a haberse planteado el conflicto colectivo de carácter económico-social, patronos y trabajadores traten de resolver sus diferencias con su sola intervención, tal como está regulado en el artículo 374 del Código de Trabajo.

Una vez ha sido presentado el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo de carácter económico-social y el efecto del mismo es evitar que cualquiera de las partes pueda tomar represalias contra la otra ni impedirle el ejercicio de sus derechos (Artículo 379 del Código de Trabajo).

Desde este momento toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez de trabajo

y Previsión Social quien tramitará el asunto de conformidad con lo que establece el artículo 290 del Código de Trabajo.

Una vez recibido el pliego de peticiones, el juez de trabajo respectivo dispone de doce horas, para la formación del tribunal de conciliación, el cual se integra, según el artículo 293 del mismo cuerpo legal. Así mismo, el juez debe notificar a la otra parte que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación formada igual que para la conciliación y de no ser así, el juez tiene la facultad de nombrarla de oficio.

La función del tribunal de conciliación es convocar a las delegaciones de ambas partes para una comparecencia que se debe verificar dentro de treinta y seis horas con el solo objeto de buscar una conciliación. En esta comparecencia el tribunal oírán por separado a cada una de las partes con dos horas de antelación a la hora de la comparecencia. En el momento de la comparecencia y habiendo determinado bien cuales son las pretensiones de las partes, el tribunal hará las deliberaciones necesarias y propondrá a las partes medios o bases generales de arreglo. Si éstas acordaran llegar a un acuerdo, quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que

para ello fije el tribunal de concilio ~~de~~ (Artículos 384,385,386 y387 del Código de Trabajo). Si las recomendaciones del tribunal no fueren aceptadas por las partes, éste pueden repetir el procedimiento descrito en el párrafo anterior, por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes; pero si habiendo terminado el mismo los delegados no han llegado a concretar un arreglo o a someter la controversia a un tribunal de arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Esta resolución debe ser consultada inmediatamente a la Sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que debe hacer un pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Una vez declarado el movimiento legal, si se trata de trabajadores gozan de un plazo de 20 días para llevar la huelga a cabo, de transcurrir este plazo sin haberla llevado a cabo, automáticamente las partes deben acudir a un arbitraje obligatorio. (Artículos 244,246,395 del Código de Trabajo).

Transcurridos los términos mencionados en los artículos citados, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez que se

pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento. El efecto de declarar justa la huelga en su caso, es imputar los hechos que la motivaron al patrono. Este pronunciamiento debe hacerlo el juez dentro de quince días a aquél en que se solicitó.

2.1.5. MOMENTO EN QUE SE DA EL BENEFICIO DE INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

La inamovilidad de los trabajadores supone una garantía que la ley otorga a determinados trabajadores para que no puedan ser sustraídos de sus obligaciones laborales por la simple voluntad del empleador. Así, si el empleador no desea continuar con una relación laboral determinada con un trabajador, y si este último goza del beneficio de la inamovilidad, el empleador no puede rescindir el contrato y pagar las prestaciones laborales que en derecho corresponden, sino que debe existir una causa específica que permita al empleador terminar con la relación de trabajo; y la declaración sobre la procedencia o no del despido debe emanar de un órgano jurisdiccional competente.

Para el tratadista Cabanellas, la inamovilidad "Es el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios, especialmente los jueces y

Magistrados, a no ser destituidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes. Inamovilidad procede de inamovible; esto es lo que no se puede mover o separar del puesto o lugar que ocupa".(15) La inamovilidad es pues, un beneficio que la ley otorga a determinados trabajadores por medio del cual se le garantiza y asegura el desempeño de sus funciones en la empresa donde laboran durante un plazo determinado.

En este orden de ideas en los procedimientos para la resolución del conflicto colectivo de carácter económico-social se pone de manifiesto el beneficio de inamovilidad de los trabajadores a nivel general, ya que ésta se da en el momento en el cual se tiene por planteado el conflicto colectivo económico-social, y en relación a esto, el artículo 380 del Código de Trabajo establece en su parte conducente: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la

(15) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 352

resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido..." Es decir que, en este caso, el beneficio de inamovilidad se extiende a todos los trabajadores que laboran en la empresa en el momento en el que se presenta el pliego de peticiones, o sea cuando se entiende por planteado el conflicto colectivo.

Se puntualiza que tal y como lo establece el artículo 379 del Código de Trabajo, el efecto mediato de que se tenga por planteado el conflicto colectivo es de prevención, de ahí que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos, mientras se resuelve sobre el fondo que dió origen al conflicto. En ese sentido se entiende como represalia cualquier acto de venganza contrario a la ley, que pueda influir en el curso normal de la solución del conflicto, tales como amenazas, insultos, sabotajes, despidos directos o indirectos, etc.

2.2. CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER JURIDICO

Esta es la segunda circunstancia que dá lugar a que se susciten conflictos colectivos entre la parte empleadora y los trabajadores. Tiene lugar por el incumplimiento que cualquiera de las partes haga de

las normas a las que deben sujetarse en el desempeño de sus respectivas labores, comprendiendo entre éstas tanto aquéllas de carácter general para todos los sectores laborales del Estado (Leyes laborales), así como las normas resultantes de los acuerdos celebrados entre un determinado empleador y sus trabajadores debidamente agrupados (Pacto colectivo de condiciones de trabajo).

A este tipo de conflictos se les enmarca dentro de los conflictos colectivos de orden jurídico, puesto que la controversia se constituye por la infracción que una de las partes realice de una norma preestablecida.

Al tenor del artículo 386 del Código de Trabajo este tipo de conflictos se dilucida a través de un juicio ejecutivo, sin embargo se considera que existe una laguna legal por cuanto no se expresa en el mismo en base a qué procedimiento debe realizarse dicha ejecución, por lo que atendiendo a la supletoriedad preceptuada en el artículo 326 del cuerpo legal citado debe acudirse al Código Procesal Civil y Mercantil cuando haya omisión de procedimientos.

En ese orden de ideas el artículo 337 del Código Procesal Civil y Mercantil se refiere en forma específica al procedimiento para las obligaciones de hacer, llamadas por la doctrina ejecuciones

transformativas que son un tipo de ~~ejecuciones~~ especial que se origina precisamente del incumplimiento de obligaciones. Siendo en este caso que el hacer que se demanda solo puede ser ejecutada por el demandado, necesariamente tiene que haber un cumplimiento de la obligación por equivalente, que se traduce en el pago de daños y perjuicios, pues no se podría constreñir a éste a hacer una cosa contra su libertad personal. Resulta importante señalar que en este momento la ejecución se convierte en una ejecución normal expropiativa, transformándose la obligación de hacer en una obligación de entregar, es decir de abonar los daños y perjuicios que suponga la omisión en cuestión una vez determinados los daños y perjuicios, por tratarse de una cantidad de dinero, según la naturaleza de título, pueden seguirse los trámites de la vía de apremio o del juicio ejecutivo.

2.2.1. DEFINICION

Según la doctrina alemana acogida por la OIT, citada por el tratadista Mario de la Cueva, se define al conflicto jurídico como "aquel que se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión

corresponde normalmente a un juez y en particular al juez de trabajo".(16)

El maestro Trueba Urbina indica que los conflictos colectivos jurídicos tiene como origen la violación del contrato colectivo de trabajo y que además "Esta clase de conflictos, son jurídicos por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley".(17)

Lo anterior indica que los conflictos jurídicos se presentan tanto en la rama de derecho público como en el derecho privado, por lo que se puede hacer referencia a los mismos a través de una definición general, indicando que son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre las interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente. Sin embargo para el tema que nos ocupa, nos referimos a los que se suscitan en la rama del derecho público.

2.2.2. CARACTERISTICAS

A este tipo de conflictos se les atribuye por Mario

(16) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 520

(17) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 185

R. Tissenbaum citado por Mario de la Cueva, ~~las~~ características siguientes:

- 1) Su planteamiento incide sobre la actividad del trabajo, de esencia humana, que por su naturaleza excluye todo enfoque de relación mercantil.
- 2) La segunda característica consiste en la despersonalización de las partes y en la presencia del trabajo y del capital como las dos potencias de la lucha de clases, lo que no quiere decir, que las personas dejen de ser los sujetos de la relación jurídica, sino más bien, que detrás de ellas están el trabajo y el capital para reforzarlas.
- 3) Los conflictos jurídicos tienen trascendencia o repercusión que genera en la vida social, efecto derivado de la circunstancia de que el mismo afecta más allá de los intereses particulares.
- 4) Debe ser promovido por un sindicato o por un comité ad hoc o permanente (Coalición).

2.2.3. POR INCUMPLIMIENTO DE UN CONVENIO

Cuando el derecho previamente establecido que se ha incumplido está contenido en un convenio, corresponderá a el comité ad hoc o coalición promover el conflicto colectivo de carácter jurídico.

2.2.4. POR INCUMPLIMIENTO DE UN PACTO COLECTIVO

Si el derecho incumplido está contenido en pacto colectivo, deberá promover el conflicto jurídico el sindicato, correspondiéndole al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros designados por la Asamblea General, la representación del sindicato.

Un ejemplo ilustrativo es el caso en el que se suscribe un pacto colectivo entre un sindicato de trabajadores y un empleador en el mes de diciembre, en el que se acuerda por las partes que cobrará vigencia a partir del uno de enero del año próximo, conteniendo entre otras cláusulas un aumento salarial de trescientos quetzales (Q300.00) por trabajador. Iniciada la vigencia del pacto transcurren dos meses sin que el empleador haga efectivo el aumento salarial aludido, lo cual quiere decir que hay incumplimiento de un derecho previamente establecido, procediendo entonces el planteamiento de un juicio colectivo de carácter jurídico.

En tal caso el sindicato acudirá directamente al tribunal a promover la demanda colectiva sin quedar obligado a agotar la vía directa, y el tribunal dictará la primera resolución en la que a diferencia de la que se emite en los conflictos de carácter económico-social, exonera al sindicato de tener que agotar la fase de conciliación del procedimiento.

Eso quiere decir que el sindicato una vez dictada ~~la~~ primera resolución por el tribunal podrá solicitar inmediatamente el pronunciamiento acerca de la legalidad de la huelga. (Artículo 386 párrafo segundo del Código de Trabajo).

CAPITULO III

LA REINSTALACION COMO MEDIO DE ESTABILIDAD LABORAL

1. GENERALIDADES Y ANTECEDENTES HISTORICOS

El tema de la Reinstalación es de suma importancia para el buen funcionamiento de la relación obrero-patronal y para el fortalecimiento de la seguridad y estabilidad en el trabajo para todo el que vende su fuerza de trabajo, de ahí que se le dedique todo un capítulo a esta figura en particular.

Al referirse a la Reinstalación, Alberto Trueba Urbina expresa que los indicios de la misma en el Derecho de Trabajo Latinoamericano deben buscarse, en la Constitución mexicana de 1917 artículo 123, título sexto denominado "Del Trabajo y de la previsión social", inciso XXII que decía: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratamientos".(18)

(18) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Págs. 106,107

En tales términos se consagró el derecho para el trabajador a ser despedido sólo por justa causa y de lo contrario, darle la opción a exigir el cumplimiento de su contrato, es decir la Reinstalación o la indemnización.

Como un avance de gran magnitud se considera que la Constitución mexicana de 1919 introdujera la reinstalación se adelantó a todas las legislaciones latinoamericanas en lo que respecta a regular tal institución, que surge después en algunos otros países.

En Guatemala, la Reinstalación es una institución que data de la Revolución de octubre de 1944, regulada por el Código de Trabajo de 1947, Decreto del Congreso de la República No. 330, el cual contemplaba la reinstalación en el artículo 7B, posteriormente reformado por adición en el Decreto 526 del Congreso de la República, cuyo artículo 9 establecía: "La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunica al Trabajador, pero éste goza del derecho de emplazar ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador la indemnización que según este Código le pueda corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que este habría percibido desde la terminación del contrato hasta

la fecha en que con sujeción a las normas procesales ~~del~~ presente Código debe 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 estará en la obligación de cumplir el fallo del Juez que le imponga la reposición del trabajador.

El derecho del trabajador a exigir el cumplimiento del contrato se limita de la siguiente manera:

- 1) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de éste artículo;
- 2) Solamente tienen derecho los trabajadores que laboran en empresas que ocupen veinte o más trabajadores;
- 3) 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, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir, desde que ocurrió aquel, 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 sentencia¹⁴⁴, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía del apremio a que se refiere el inciso "b" del artículo 426".

El Código de Trabajo de 1947 con sus reformas contemplaba la Reinstalación del trabajador que había sido despedido injustificadamente y que había probado en el Tribunal respectivo dicha arbitrariedad; quedaba también a elección del trabajador pedir la Reinstalación en su centro de trabajo y por lo menos en igualdad de condiciones que las que tenía, y correspondía al Juez indicado ver si procedía o no la Reinstalación del trabajador, declinando desde luego la indemnización correspondiente.

El Código en mención contenía la necesidad de hacer uso de la Reinstalación, y lo afirmaba así, comprendiendo el valor moral y la dignidad del trabajador, ya que el laborante al poner su fuerza de trabajo al servicio de otro, está dando su energía física y mental, fuera de los riesgos a que se sujeta y expone debido a los accidentes de trabajo.

El artículo mencionado se consideró un avance de la época, pues regula el modelo clásico de lo que debe ser una verdadera reinstalación.

Al introducir la figura de la reinstalación el trabajador que se le había despedido sin justa causa,

debía probar ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social dicha arbitrariedad. Si el patrono no probaba la justa causa de despido tenía que indemnizarlo y pagarle daños y perjuicios, siendo éstos los salarios que hubiera percibido desde la terminación de la relación laboral y hasta quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. A la vez el trabajador tenía la opción de demandar al patrono el cumplimiento del contrato para que se le reinstalara en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones; y el patrono la obligación de cumplir con el fallo del Juez.

Es decir que el Juez del Tribunal laboral tenía que analizar la procedencia o improcedencia de la opción de la reinstalación o de la indemnización correspondiente. Estas reformas que se hicieron al Código se debieron a los abusos patronales, haciéndose necesaria la aplicación de la reinstalación, comprendiendo lo que significa para cada trabajador el tener un empleo, que es el medio para suplir sus necesidades, el valor moral, ya que el trabajador pone su capacidad física, psíquica e intelectual al servicio del patrono para asegurarse primero la satisfacción de sus necesidades alimenticias y las de su familia; y segundo cierta seguridad y previsión económica ante los embates de la vida; porque no es posible que porque el patrono ya no tenga más interés en el trabajo que desarrolla sea aquél despedido injustificadamente.

De tal manera que el artículo en mención reconocía ~~el~~ ^{el} derecho al trabajador en general, el derecho a ser reinstalado si demostraba haber sido despedido sin justa causa o bien exigir el pago total de sus prestaciones laborales. Si elegía la reinstalación, se omitía la reclamación de prestación alguna. Esto venía a constituir una protección muy grande que se le podía dar al trabajador, pues de esta forma éste podría escoger entre las dos alternativas planteadas por la ley, según le conviniera.

Luego de hacer referencia a que sólo tendrían derecho a la reinstalación los trabajadores que laboran en una empresa que ocupe 20 o más trabajadores, lo cual podría considerarse como discriminatorio para los trabajadores de las pequeñas empresas, que también merecerían igual protección; al respecto debe decirse que siempre han existido razones para este tipo de regulación, y es que el empleador de pequeñas empresas es el único jefe y el que ejerce toda autoridad, la dirección etc., y es lógico suponer que después de un conflicto derivado de un despido, pueden quedar resentimientos de tipo personal entre las partes y la relación laboral no se podría desarrollar en ese ámbito.

Ahora bien, sólo los Tribunales de Trabajo y Previsión Social podría calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación. Si fuera declarada la

reinstalación del trabajador, éste no tendría derecho a la indemnización por despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde el día que había sido despedido injustificadamente, hasta el día de su reinstalación. Es más, el Código establecía también que en caso de negativa del patrono para cumplir la sentencia, tenía el trabajador el derecho de exigir su cumplimiento en la vía de apremio. En buena lógica, era una norma indispensable, necesaria, justa y realista en la vida laboral.

El artículo 10 del Decreto 526 del Congreso de la República, queda como el párrafo primero del artículo 82 y decía: " Pero si el trabajador a demandado la continuidad del contrato de trabajo de conformidad con lo preceptuado en el artículo 78 debe reinstalarlo si el Juez así lo ha decretado ".

Con lo expuesto se comprueba que la indemnización no compensa la inestabilidad que se produce para el trabajador por la pérdida del trabajo, por lo que se hace imperativamente necesaria ofrecer al trabajador el derecho de optar por la indemnización o la reinstalación en su antiguo puesto, cuando hubiere sido despedido injustificadamente.

Posteriormente, por razones de tipo político, muchas de las conquistas sociales logradas durante la década del periodo democrático (1944-1954), se vinieron a bajo,

entre ellas la institución de la reinstalación ~~ya que~~ por medio del Decreto 216 del Presidente de la República, el 31 de enero de 1955 fué suprimida la reinstalación dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco; y en el actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, esta figura se encuentra contemplada esporádicamente en diversos artículos, sin embargo esto no quiere decir que no proceda legalmente.

2. DEFINICION

Para realizar el estudio pertinente de una institución es necesario saber cuál es su denominación más apropiada y su significado de acuerdo a sus elementos.

En Guatemala se le denominó a esta institución desde su inicio como Reinstalación tanto en el Código de Trabajo como posteriormente en la Ley de Servicio Civil.

A pesar de que algunos tratadistas la han llamado o designado como reingreso, reingreso obligatorio, readmisión y reintegración, se opina por la gran mayoría que la mejor es la de reinstalación, porque el trabajador estaba ubicado en el lugar de trabajo donde gozaba de estabilidad, pues con su labor que fuera intelectual, física, o de ambos géneros, desarrollada a diario para el empleador, recibía a cambio el pago de un salario seguro para su sostenimiento y el de su familia, siempre y cuando

cumpliera con las normas establecidas en la ley y ~~en el lugar~~ de trabajo; en ese mismo mínimo de condiciones lo vuelve a desempeñar.

Para comprender lo que es la reinstalación en el Derecho Laboral, se acude en primer lugar a el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, que dice: " ... es la acción de reinstalar " y reinstalar es " volver a instalar "; de donde se deduce que la reinstalación es la acción de reinstalar, restituir, volver las cosas a su estado anterior, lo cual significa la ruptura de una relación laboral que opera unilateralmente y que obliga a la otra parte a acudir al órgano jurisdiccional competente para exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, para que así todo vuelva a su estado normal.

El tratadista Guillermo Cabanellas en su diccionario usual dice: " Reinstalar, instalar, colocar, situar de nuevo, reponer, reestablecer y restaurar ".(19) Quedando claro en su sentido gramatical la palabra reinstalación a continuación se procede a definir dicha institución en el Derecho Laboral.

Dice Mario de la Cueva que: " Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo ".(20)

(19) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 526. Tomo III

(20) De la Cueva, Mario. Ob.Cit. Págs. 257,258

Más adelante expone que la reinstalación: ~~es una~~ obligación de hacer, una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, no es una operación física, un tomar al trabajador en brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la restauración del trabajador en sus derechos, de los que no puede ser despojado: "el trabajador cumple con su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono, pero si éste no la utiliza o impide su prestación, no puede alegar estos hechos para dejar de pagar salario".(21)

Lo anterior apunta que mientras el trabajador esta en el cumplimiento de su deber laboral, debe preocupar el hecho de darle más seguridad y estabilidad en su empleo, para que no sea tan fácil que venga el patrono y lo despida injustificadamente; en virtud de que aunque le pague la indemnización, le ocasiona una serie de daños emocionales, sociales y económicos, porque en estos tiempos y siendo época de crisis, el dinero se acaba pronto y conseguir un nuevo empleo para suplir sus necesidades básicas es difícil. De ahí que se haga necesario darle más importancia, estabilidad y seguridad al trabajador cuando está en la edad y función productiva.

(21) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 259

3. NATURALEZA JURIDICA

En cuanto a la naturaleza jurídica de la reinstalación se encuentran tres corrientes, de la cuales se exponen sus aspectos más sobresalientes:

- 1) Obligación Unica por cumplir, especificada en la Demanda.

Esta corriente expone que el problema fundamental se debatirá en el proceso laboral correspondiente para encontrar la justificación de despido; y si se resuelve que fue un acto arbitrario, se dictaminará.

Esa sentencia será acorde con lo que exija el trabajador al formular su demanda. Es decir que el trabajador debe elegir entre dos acciones: La reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización, desde el inicio del proceso en su demanda, lo cual es contrario a la esencia del Derecho Laboral y la finalidad de la justicia. Es provable, que en la mayoría de los casos el trabajador piense en su reinstalación; pero también es verdad que en caso de un despido el trabajador se encontrará frente a la necesidad de sobrevivir en tanto se decida la controversia lo que le obligara a buscar un nuevo trabajo; así pasaran días, semanas y meses antes de que dicten sentencia, tiempo durante el cual pudo el trabajador haber obtenido un trabajo nuevo. Entonces en este caso sería lógico suponer que la clase trabajadora

en su mayoría se inclinaria por la indemnización, desvirtuándose toda estabilidad que esta institución pretende conseguir; siendo esta corriente contraria a los principios del derecho laboral y a la idea de justicia social, ya que nunca se le admitirá al trabajador que cambie la elección que ha hecho. Dado que si decide la reinstalación y luego tiene otra oportunidad de un nuevo trabajo tiene que renunciar a ella y puede ser que al final, de nada sirve tanto esfuerzo por conseguir que se hiciera justicia.

2) La Imperatividad de la Reinstalación.

Ya que la reinstalación es el restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en el lugar del trabajo, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien no conviene configurarlos como un derecho de propiedad al empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, si constituye derechos del trabajador en su lugar de trabajo que no dependen de la voluntad del patrono, y de los que no pueden ser desposeídos.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también de los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

O sea que debe aceptar la sentencia pronunciada ~~en el~~ sentido de la reinstalación del trabajador, logrando así su estabilidad laboral.

El inconveniente de esta corriente es que admite muchas excepciones a la regla y por lo tanto no se le puede considerar como la más adecuada.

3) La Obligación Alternativa.

En esta corriente se encuentran dos alternativas; ante el despido injustificado que ha realizado el patrono al trabajador. Una es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido como el derecho a la reinstalación en el trabajo; y la segunda, el pago de indemnización por el pago de sus prestaciones laborales y el pago de daños y perjuicios. Entendiéndose por daños y perjuicios, todo lo que pudo haber ganado el trabajador de no haber estado en esa situación y de consiguiente dejó de percibir.

Muchos profesionales y escritores se preguntaron la razón del otorgamiento de esos dos derechos; y la respuesta fue fácil: "El derecho a la Reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad por lo que de él puede decirse que es el derecho fundamental".(22)

(22) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág.254

Se habla de obligación alternativa porque al trabajador va ha darle el Juez competente, en el momento procesal oportuno, la opción de escoger entre la reinstalación o la indemnización según sus intereses, para que el patrono cumpla con la ley. Es decir que el patrono estará obligado a cumplir por completo la opción que el trabajador eligió. Así solo se ejercitará la acción seleccionada.

Pero no debe entenderse que se habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá a elección del trabajador, de una de las dos maneras: reinstalación o pago de indemnización.

Se ha considerado que esta corriente es la acertada ya que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y así ejercitar las acciones alternativas por lo que puede accionar hacia la reinstalación como principal y la de indemnización como secundaria, para el caso de una negativa patronal a reinstalar, establecida en la ley o porque así lo desea el trabajador; todo esto en el acto en que se solicite la ejecución de la sentencia.

4. OBJETIVOS

Los objetivos de la institución objeto de estudio en el presente capítulo pueden reducirse en concreto a los siguientes:

- 1) La institución de la reinstalación en el campo del Derecho del Trabajo busca proveer al trabajador de seguridad y estabilidad en el empleo, con la certeza que mientras cumpla con sus obligaciones tendrá su trabajo seguro.
- 2) Trata de evitar los perjuicios que la pérdida del empleo causa al asalariado por cuanto la indemnización no alcanza a cubrir por mucho tiempo las necesidades mínimas de éste.

5. FINES DE LA REINSTALACION

En concordancia con los objetivos que la sustentan el fin primordial de la reinstalación es lograr la estabilidad en el trabajo y además garantizar a los trabajadores su seguridad. La estabilidad da tranquilidad al trabajador y por lo tanto su rendimiento será más adecuado; de ello también se deriva la seguridad de que se le transmite al trabajador que cumple con sus obligaciones laborales, desde los aspectos de puntualidad, honradez, voluntad y calidad en el mismo. Se considera que cuando un trabajador llena todos estos requisitos y virtudes, es idóneo; por lo tanto no debe ser despedido ni perturbado en su tranquilidad, ni mucho menos ser víctima de atropellos patronales.

Al lograr regular la reinstalación laboral dará seguridad al trabajador en sí mismo, y tranquilidad al grupo

familiar, por lo que se puede afirmar que con ella logrará la estabilidad y así se tendrá una seguridad social, lo cual significa firmeza en las relaciones jurídicas y garantías en el presente y en futuro, conforme a los principios de la libertad humana.

Como toda institución plasmada dentro de un ordenamiento jurídico, la reinstalación se traza fines tales como: protección a los trabajadores contra violaciones legales y protección a los trabajadores de tipo económico.

5.1. PROTECCION A TRABAJADORES CNTRA VIOLACIONES LEGALES

En este apartado se pretende puntualizar que la institución de la reinstalación tiene como uno de sus fines el de proteger a los trabajadores contra las violaciones legales que llevan a cabo los patronos ante el incumplimiento de las normas jurídicas plasmadas, ya que siendo una norma imperativa, la reinstalación, al tener el poder coactivo ante el patrono, si éste viola la norma jurídica debe reparar la infracción mediante el poder coactivo del Estado por medio de los Tribunales de Trabajo.

La imperatividad del Derecho de Trabajo impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los patronos las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y

cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Solamente así ~~son~~ efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

5.2. PROTECCION A LOS TRABAJADORES DE TIPO ECONOMICO

La reinstalación es una consecuencia derivada de la terminación ilícita de un contrato de trabajo. Cuando se da esta situación el trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que el patrono le pruebe la justa causa del despido, dándose entonces la inversión de la carga de la prueba, principio contemplado en el artículo 78 del Código de Trabajo y al cual se hizo referencia en el Capítulo I del presente trabajo.

El Tribunal en la mayoría de los casos al ser comprobada la ilicitud del despido, condenará al patrono al pago de una indemnización, y en otros que son los menos podrá decidirse por la reinstalación, siendo que debería ser a la inversa de lo que en la realidad sucede.

Ahora bien, la reinstalación tiene como una de sus finalidades la protección de tipo económico para el trabajador, ya que en el caso de que el patrono dé

por terminado un contrato de trabajo sin ~~esta~~ causa, además del daño moral que afecta al trabajador se le perjudica en su economía, pues si bien es favorecido con una indemnización, ésta le servirá para vivir un corto periodo, y con la situación actual por la que atraviesa el país, debido a la escasez de fuentes de trabajo, es incierto el tiempo que el trabajador pasará desempleado, sin contar durante todo ese periodo con ningún respaldo económico que le garantice una existencia digna. La situación se agrava aún más si es un trabajador que tiene poco tiempo de laborar en el centro de producción de donde ha sido despedido injustificadamente, ya que la indemnización será menor, y mientras dure el trámite de su caso en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y le paga el patrono a éste su indemnización, éste ya está atravesando una crisis por no tener los medios para el sustento diario y una inestabilidad socioeconómica grave. Por ellos se considera que una indemnización no puede dar una protección de tipo económico al trabajador.

Por el contrario la reinstalación operada, sin distinción para todos los trabajadores que se vean perjudicados con despidos injustificados, les provee la seguridad que regresará en su trabajo, en donde

estará fijo por tiempo indefinido a través ~~de la~~ protección legal y social que brinda la institución de la reinstalación, que dicho en otras palabras brindará una estabilidad absoluta a una beneficiosa permanencia en el trabajo.

CAPITULO IV

VISCISITUDES EN EL TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DESPEDIDOS EN VIRTUD DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL JURIDICO U OTRA CAUSA

PRIMERA PARTE

1. LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO

Para poder establecer con mayor precisión el punto que con este trabajo se pretende demostrar, es preciso analizar lo relativo a la garantía constitucional del debido proceso.

Al hacer referencia a la garantía constitucional del debido proceso, lógico es pensar en el principio de ser citado, oído y vencido en juicio; y en efecto esta es la base de la garantía en mención.

El tratadista de Derecho Constitucional Farini, al referirse al debido proceso hace el siguiente análisis: "En síntesis la jurisdicción consiste en la facultad (deber) que ejerce el Estado y que, en consecuencia, está prohibida la justicia privada o por mano propia. En lo funcional y concreto esa facultad y ese deber se derivan a los órganos jurisdiccionales, que son los jueces naturales de lo justiciable.

La cláusula que comentamos ratifica el reconocimiento de la libertad individual y otorga amplia posibilidad de defensa al imputado de un ilícito; garantía ésta que la

doctrina y el derecho judicial denominan "defensa en juicio" o "debido proceso".

La norma analizada se refiere a la "defensa en juicio" con lo cual se elimina la defensa de hecho. Tampoco queda duda de que esa "defensa en juicio" o "debido proceso" se refiere a los procesos de cualquier naturaleza".(23) Reiteradamente se ha afirmado que la garantía constitucional del debido proceso es uno de los pilares sobre los cuales descansa la democracia de un Estado, puesto que garantiza a un individuo la protección y tutela de sus derechos, mediante un sistema de igualdad en el ejercicio de los mismos. Además se puede decir que la garantía constitucional del Debido Proceso es una de las principales herramientas que debe de utilizar el poder jurisdiccional de un Estado, pues los individuos pueden acudir ante éste a presentar sus pretensiones y a sustentarmas con sus respectivos medios de prueba, tanto de cargo para la parte actora como de descargo para la parte contra quien se dirige la acción.

En este sentido el argentino Carlos Nino expone que "El proceso judicial debe estar guiado por tres grandes principios mutuamente complementarios en su contribución a que se haga justicia en el ejercicio de la coacción estatal:

(23) Zarini, Helio J. Derecho Constitucional. Págs. 509,510

- 1) el de la observancia de la ley dictada por los órganos democráticos;
- 2) el de la búsqueda irrestricta de la verdad sobre los hechos, y
- 3) el de la imparcialidad, tan absoluta cuanto sea posible entre las partes contendientes en el proceso... esencial para que el proceso albergue un genuino diálogo, en el que las partes tengan amplia posibilidad de justificar sus pretensiones, percibiéndose a la decisión final como la conclusión que refleja el balance de razones ofrecidas".(24)

Lo anterior quiere decir que la garantía constitucional del debido proceso tiene un vínculo estrecho con determinados elementos del proceso como lo son la notificación (ser citado dentro del proceso), la prueba (ser oído dentro del proceso) y la sentencia (ser vencido dentro del proceso), la falta de uno solo de ellos es suficiente para contravenir la garantía constitucional en mención.

El sistema jurídico guatemalteco contempla la garantía del Debido Proceso en el artículo 12 de la Constitución Política de la República, que establece: "La defensa de una persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber

(24) Nino, Carlos Santiago. Fundamentos de Derecho Constitucional.

sido citado, oído y vencido en proceso legal ante ~~el~~ o tribunal competente y preestablecido .

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que estén preestablecidos legalmente."

Es preciso acotar que el artículo citado se encuentra contenido en la Constitución dentro del título relativo a los Derechos Humanos de donde deviene la trascendental importancia de ser observado en todo tipo de procedimiento.

2. LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como ha quedado apuntado en el capítulo I de este trabajo, una de las características especiales del Derecho Laboral es la tutelaridad que la ley le otorga a los trabajadores frente a la parte empleadora.

En ese sentido el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española entre una de sus acepciones, define la palabra tutelar como "Que guía, ampara, protege o defiende".(25) Sobre esta base se puede decir que, cuando se habla de un derecho tutelar, se está haciendo referencia al amparo, protección o defensa, que la ley otorga a los trabajadores frente a los empleadores.

(25) Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española.

Tutelaridad que está debidamente establecida en la ley, pero que no por eso habría de considerarse como una facultad para que el juez deje de ser imparcial o falle en determinado caso en un sentido arbitral.

La tutelaridad en el derecho laboral guatemalteco surge con el Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República y se manifiesta plenamente en el cuarto considerando, del referido cuerpo legal, el cual establece: "Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia también las del Código de Trabajo; por ser este una concreción de aquella adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente..."

Ahora bien, no obstante ser partidarios del carácter tutelar del Derecho Procesal del Trabajo se entiende que sus alcances no pueden limitar o restringir determinados principios que le son inherentes a las personas, como la oportunidad de que pueda ser condenada sin antes haber sido citada, oída y vencida en proceso legal ante un tribunal competente y previamente establecido.

En síntesis debe quedar claro que la tutelaridad como cualquier institución de derecho laboral, no puede contravenir las garantías individuales contempladas en la

Carta Magna, debiendo por consiguiente encontrar su ~~marca~~ de actuación respetando todas y cada una de dichas garantías. En ese sentido, la garantía constitucional del debido proceso debe ser resguardar, ya que constituye la columna del sistema jurídico y por ende de la búsqueda de la justicia misma.

3. LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DEBIDO PROCESO Y LA TUTELARIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con base en lo expuesto en los apartados que anteceden se procede a analizar si la reinstalación de los trabajadores, dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, jurídico u otra causa, establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, contraviene de alguna forma la garantía del debido proceso plasmada en el artículo 12 constitucional.

En primer lugar es pertinente señalar que el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene dos supuestos: Uno se refiere a que desde el momento que se entrega el pliego de peticiones al juez respectivo, toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizada por el mismo, quien debe tramitar el asunto en forma de incidente. Tal supuesto no tiene contravención alguna con el principio del debido proceso, pues en virtud de que el asunto deba sustanciarse en forma de incidente, dá a ambas partes la

oportunidad de presentar sus argumentos y medios de ~~prueba~~ previo a que el juez resuelva, quedando cumplidos así los supuestos que conforman el debido proceso; ambas partes son citadas, oídas y al final una es vencida mediante la resolución que resuelve el incidente.

El segundo supuesto tiene lugar cuando se produce una terminación de trabajo sin haber seguido el procedimiento de los incidentes, en ese sentido el juzgador tiene el deber de reinstalar inmediatamente al trabajador y sancionar al empleador con una multa que oscila entre un mil y cinco mil quetzales y en caso de desobediencia a acatar su disposición debe también el juez ordenar la detención del empleador, para que cumpla con un arresto de quince a treinta días.

Esa facultad que se le ha atribuido al juez de ordenar la reinstalación de un trabajador en forma inmediata es desde el punto de vista de la celeridad muy bueno, e inclusive podría llegar a pensarse que efectivamente es lo más correcto en consecuencia de que el empleador no cumplió con el procedimiento de despido que le establece la ley sin embargo si se analiza que no se le está corriendo audiencia al mismo (pese a que él haya violado el procedimiento de terminación de contrato de trabajo) se estaría contraviniendo la garantía constitucional del debido proceso que asegura igualdad de condiciones y de oportunidades a las partes dentro del procedimiento, en este caso el de reinstalación.

Es de advertir que el hecho de que se enfatice ~~en que~~ antes de que el juez dicte la resolución de reinstalación sea pertinente escuchar a la parte empleadora no es porque se tenga alguna inclinación en favor del mismo, sino más bien deviene de la preocupación de que se siga un procedimiento lo más ajustado posible a la ley, que no de lugar al uso de medidas retardatorias posteriores por el empleador aduciendo que no se le han respetado sus derechos. Cabe acotar aquí, que nos preguntemos, cómo es posible que los empleadores puedan alegar en determinado momento que no se han respetado sus derechos, cuando son ellos son los que no han respetado antes el debido proceso, o sea la autorización judicial para despedir a un trabajador.

Sin embargo a mi juicio muy particular, estimo que el procedimiento para la reinstalación del trabajador, dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, es esencial, que se le dé nuevamente la oportunidad a ambas partes de manifestar el por qué la terminación del contrato de trabajo sea ha dado y por qué su fenecimiento no tuvo lugar mediante un incidente de terminación del contrato de trabajo. Lo anterior debe verse desde la perspectiva de que la tutelaridad de las leyes trabajo no las exime de sujetarse al marco constitucional, por ende las partes deben gozar de iguales oportunidades para ser escuchadas en el procedimiento específico de la reinstalación, de ahí que los tratadistas García Laguardia y Vázquez Martínez

establezcan que: " toda persona tiene el derecho ~~de~~ en condiciones de plena igualdad, de acudir a los tribunales en defensa de sus derechos.

...Pero, además de dichas condiciones de plena igualdad (...) se requiere también que la persona sea oída públicamente, dentro de un plazo razonable y con las debidas garantías, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, sea para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil, laboral, fiscal, o de cualquier otra índole, sea en la substancia de cualquier acusación penal formulada contra ella".(26)

En conclusión lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo facultando al juez de trabajo para ordenar la reinstalación de un trabajador inaudita parte, contraviene la garantía de igualdad de condiciones y de oportunidades dentro del proceso, puesto que como señalan los distinguidos autores nacionales ya mencionados, mientras no sea resguardada la defensa y los derechos de quien es imputado, no puede haber juicio constitucionalmente válido.

(26) García Laguardia, Jorge Mario y Edmundo Vásquez Martínez. Constitucional y Orden Democrático. Págs.127, 128

SEGUNDA PARTE

1. TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO PREVIO A LA REFORMA DEL DECRETO 64-92

En virtud de que el artículo 380 del Código de Trabajo preceptuaba literalmente "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido".

Se daba por entendido que el trámite de la reinstalación debía tener lugar siguiendo los plazos fijados para los incidentes, regulados en los artículos 138, 139 y 140 de la Ley del Organismo Judicial; en virtud de lo cual se le daba audiencia a los interesados por el plazo común de dos días, lo cual quiere decir que el empleador si tenía la oportunidad de pronunciarse dentro de dicho procedimiento, pero tenía como consecuencia negativa que el trámite se tornara retardado, afectando los intereses de los trabajadores quienes tenían que esperar mucho tiempo para lograr su reinstalación.

2. TRAMITE DE REINSTALACION DE TRABAJADORES DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE ACUERDO AL ARTICULO 380 DEL CODIGO DE TRABAJO EN VIGENCIA

El segundo párrafo del artículo 380 que le fuera adicionado por artículo 30 del Decreto 64-92 es el que faculta al juez de trabajo para ordenar la reinstalación inmediata de un trabajador que haya sido despedido sin haberse seguido por el empleador el procedimiento de terminación de contrato de trabajo que la misma norma establece. Es decir que contraviene lo resuelto por juez de trabajo en cuanto que éste ha emitido una prohibición expresa al empleador de no despedir trabajadores sin su respectiva autorización; esta circunstancia puede tener lugar por diversas causas, entre otras por el deseo del empleador de demostrar que en su empresa es el quien manda por la negatividad de querer contradecir lo mandado por el juez, en virtud de que las resoluciones judiciales en materia de trabajo carecen del poder coercitivo del que debieran estar revestidas, provocando que impere el poder económico sobre el derecho a la justicia. No obstante la inobservancia en la que incurre el empleador de no seguir el procedimiento para dar por terminados los contratos de trabajo, en perjuicio de los trabajadores, no es justificativo para vedarle la oportunidad a ser oído durante el trámite de reinstalación, no porque se lo merezca ya que él mismo ha violado el procedimiento, y por lo tanto vedado el derecho del trabajador a manifestarse

sobre la improcedencia, y no justificación de un ~~caso~~ del que está siendo objeto; sino porque se trata de una garantía constitucional que le asiste, y tomando en consideración que este trámite así preceptuado aparentemente mucho más sencillo, ha traído como consecuencia para los trabajadores algunas vicisitudes, entre las cuales sobresalen:

- 1) Que al resolverse la inmediata reinstalación del trabajador sin correrle audiencia a la parte empleadora, éstos últimos una vez notificados de tal resolución han optado por acudir al Amparo así como a la acción de inconstitucionalidad en caso concreto por considerar que se les ha violado su derecho de defensa, prolongándose así por mucho más tiempo que el necesario la vida jurídica de un caso concreto.

Esta situación se ilustra claramente al acudir a los archivos de la Corte de Constitucionalidad en donde se encuentran entre otros, los expedientes identificados con los números: 220, 431 y 545 los tres del año de 1994. El primero de ellos relativo a la Apelación del auto dictado en Incidente de Inconstitucionalidad en caso concreto, por la empresa Aviateca, S.A., a través de su representante, impugnando los párrafos segundo y tercero del artículo 380 del Código de Trabajo; el segundo también por Apelación de auto dictado en Incidente de Inconstitucionalidad en caso concreto,

solicitada por el Registro General de la Propiedad ~~del~~ ^{Instr. 3} a través de su representante legal y el tercero, concerniente a la Apelación de Sentencia en Amparo solicitada por el señor Martín Xocol Dch.

En todos los casos citados la parte empleadora en la exposición de hechos de sus memoriales argumentan que, en un inicio los incidentes de inconstitucionalidad de ley en caso concreto fueron promovidos en virtud de que el Juez de Trabajo y Previsión Social dentro de los incidentes promovidos en Juicio Colectivo de Carácter económico-social, ordenara la reinstalación laboral de ciertos trabajadores, resoluciones basadas en la aplicación del artículo 380 del Código de Trabajo, agregando que les ha sido conculcado su derecho de defensa por cuanto no se observó la garantía de audiencia debida que debe privar en todo proceso judicial, que no hubo la oportunidad de contradecir los hechos aducidos por la parte actora presentando las pruebas pertinentes al efecto o mediante la fiscalización de los propuestos por aquella, habiendo sido condenados sin la observancia del debido proceso y que en tal sentido consideran al artículo impugnado contradictorio al artículo 12 de la Constitución Política.

La Corte de Constitucionalidad al hacer los análisis correspondientes resolvió de manera uniforme en los

casos citados en síntesis que, el artículo 15 del Código de Trabajo no contraría ninguna disposición constitucional, debido a que forma parte de un procedimiento que se encuentra debidamente regulado, en el que si bien es cierto no se contempla la posibilidad de dar audiencia a los patronos esto se debe a que cuando se les notifica el emplazamiento se les hace saber las prevenciones, las cuales no pueden dejar de observar y que por ende no tiene sentido darles audiencia para que se pronuncien acerca del despido toda vez que la existencia de la autorización judicial es un requisito que no pueden soslayar y, con esa base, en tanto aquella no exista, el despido es ilegal y hace procedente la reinstalación; que además en ella no hay hechos que probar, por lo que el tribunal simplemente debe limitarse a establecer la vigencia de las prevenciones lo cual no está sujeto a prueba porque está al alcance del tribunal el expediente colectivo pues es precisamente dentro del mismo que se plantea la reinstalación.

Lo anterior prueba que independientemente a que la Corte de Constitucionalidad haya declarado las acciones de las partes empleadoras sin lugar, criterio que respeta pero que no comparto del todo, que el trámite de la reinstalación se prolonga a la duración de más de un año debido a que en los casos que se comentan se

estableció que las diligencias de reinstalación se iniciaron en los primeros meses del año 1993 y concluyeron hasta finales del año 1994; lo cual deviene en perjuicio del trabajador, sobre todo en su economía toda vez que no está devengando un salario y además tiene que pagar los honorarios del Abogado que le asesora si ese fuera el caso, todo lo cual indica que la reforma que se propone en este trabajo al artículo 380 del Código de Trabajo evitaría que: por una parte los empleadores se resistan a acatar inmediatamente la orden de reinstalación emitida por el Juez puesto que no tendrían excusa en que justificar su negativa y por la otra evitaría que el trabajador tenga que pasar por una serie de instancias y tribunales antes de ser reinstalado en su puesto de trabajo.

La reforma también es necesaria si se considera que actualmente en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica se encuentran registrados entre el 3 de mayo al 2 de octubre de 1997 un total de 792 incidentes, de los cuales 144 son diligencia de reinstalación las cuales son resueltas por los Jueces de Trabajo de dicho tribunal como reinstalaciones inmediatas, de donde se deduce que muchas de ellas enfrentarían las vicisitudes que se han comentado.

2) Que al resolverse la reinstalación del trabajador por el juez respectivo, el primero de los nominados procede a plantear recurso de nulidad en contra de dicha resolución, por considerar que hubo infracción al procedimiento y a la ley, puesto que se le corre audiencia por el plazo de dos días a la parte empleadora para que se pronuncie al respecto, en consecuencia de que la reinstalación se tramita como incidente y no en forma inmediata como es debido, de acuerdo a la norma vigente.

Efectuar el trámite como se ha expuesto, es el criterio que se maneja en el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, en cuyo libro aparecen registrados del 20 de enero al 24 de octubre de 1997, 175 incidentes de los cuales 75 son de reinstalación. Como se determina, es obvio que también al impugnar la resolución de reinstalación de nulidad, por el trabajador, se produce la prolongación del trámite jurídico de dichas diligencias.

Concretamente entonces en la práctica es mucho más perjudicial al trabajador, que el patrono acuda a otros procedimientos más largos aún al de los incidentes, con el único objeto de dilar la reinstalación.

3. TRAMITE QUE SE RECOMIENDA PARA LA REINSTALACION DE
TRABAJADORES DENTRO DE UN CONFLICTO COLECTIVO

Un procedimiento más específico, en el cual se integrarán tanto trabajadores como empleadores, previo a que el órgano jurisdiccional en materia de trabajo, resuelva acerca de la reinstalación. En tal procedimiento se podría establecer que el juez, previo a ordenar la reinstalación del trabajador, deba dar audiencia al empleador por 24 horas, y con su contestación o sin ella, resolver lo que en derecho corresponda.

Con ello se evitarían por una parte las vicisitudes mencionadas y por otra lo preceptuado en el artículo 380 segundo párrafo, no sería contrario a la garantía constitucional del debido proceso.

CONCLUSIONES

1. Proceso Colectivo de Condiciones de Trabajo es la relación jurídica mediante la cual se pretende resolver los conflictos colectivos de carácter económico social y jurídicos surgidos entre las organizaciones de trabajadores y patronos con ocasión de sus contratos y relaciones laborales, normando para el efecto la competencia y organización de los respectivos tribunales y formalidades legales.
2. La estabilidad en el trabajo debe ser garantizada mediante la institución de la Reinstalación, la cual se basa en el principio de protección a la clase trabajadora e inspirada en una bien entendida justicia social que ampare a la clase económicamente débil, cumpliendo con la tutelaridad del Derecho del Trabajo.
3. La Reinstalación persigue dar al trabajador ante un despido injustificado, la estabilidad y seguridad de que será reincorporado en el mismo cargo, con iguales condiciones y derechos, sin interrupción de la continuidad de la relación laboral.
4. La tutelaridad como característica especial del Derecho Laboral guatemalteco, debe encontrar su límite de actuación dentro del marco jurídico cuya base son las garantías procesales plasmadas en la Constitución Política de la República. Por consiguiente las políticas de protección al sector trabajador frente a los empleadores no puede excederse de la propia ley, menos aún contradecir disposiciones constitucionales.
5. La garantía del Debido Proceso es un principio establecido en la Constitución Política de la República, según el cual el Estado a través del órgano jurisdiccional, no puede condenar a una persona sin que ésta haya sido citada, oída y vencida en un proceso previamente establecido.
6. En la Tramitación de reinstalación de trabajadores, dentro de los procedimientos para la resolución de conflictos colectivos, el juez de trabajo tiene la facultad, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo, de ordenar la reinstalación del trabajador en forma inmediata, sin correrle audiencia al empleador. Por lo tanto, no obstante haber el empleador inobservado el trámite para el despido que la ley le señala al no solicitar la autorización de juez competente, la norma citada viola la garantía constitucional del Debido Proceso contenida en el artículo 12 de la Constitución Política, en virtud de que no le da al empleador la oportunidad de ser escuchado ni de probar sus afirmaciones.

RECOMENDACIONES

En el presente trabajo se señala concretamente una deficiencia del sistema jurídico en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, siendo que no solo se trata de hacer notar los defectos que pueda tener el sistema sino de presentar posibles soluciones que de alguna forma contribuyan a resolver o minimizar las contradicciones entre las leyes se recomienda:

En sentido amplio, que se complemente la legislación procesal de trabajo con disposiciones propias que eviten la utilización de normas de orden común, como sucede en la actualidad.

Específicamente, que el artículo 380 del Código de Trabajo sea reformado en su segundo párrafo, mediante la integración de un procedimiento sui generis en el cual tanto trabajadores como empleadores tengan la misma oportunidad de ser citados y escuchados previo a que el juez de trabajo resuelva acerca de la reinstalación del trabajador, se dé audiencia al empleador por veinticuatro horas y con su contestación o sin ella se resuelva lo que en derecho corresponda.

Esta propuesta subsana la situación del segundo párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo frente al artículo 12 de la Constitución Política.

A N E X O

PROYECTO DE LEY

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la justicia en base a la igualdad de oportunidad de defensa de la persona y sus derechos, habiendo sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido, por lo que deviene necesario reformar el Código de Trabajo en la parte procesal con el propósito de subsanar las contravenciones existentes en este cuerpo normativo y la Carta Magna.

CONSIDERANDO

Que en la actualidad el artículo 380 del Código de Trabajo en su segundo párrafo faculta al Órgano Jurisdiccional de la materia para ordenar la reinstalación inmediata de los trabajadores, sin previa audiencia a la parte empleadora, no obstante a que éste haya dejado de observar el procedimiento que prescribe la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, por no poderse violentar la garantía constitucional del Debido Proceso, la cual supone que en toda resolución decisiva que tome el juez, debe escuchar antes a la parte contraria, en virtud de que en un sistema jurídico democrático no se pueden restringir determinados principios que le son inherentes a las personas.

CONSIDERANDO

Que atendiendo a la necesidad social se requiere de un procedimiento sui generis en el cual tanto trabajadores como empleadores tengan la misma oportunidad de ser citados y escuchados, previo a que el órgano jurisdiccional en materia de trabajo resuelva sobre la reinstalación.

POR TANTO:

El Congreso de la República de Guatemala en el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución de la República

DECRETA:

La siguiente:

Modificación al Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas.

Artículo 10. El segundo párrafo del artículo 380 queda así:
Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haberse seguido por el empleador el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y una vez iniciado el trámite de reinstalación dará audiencia al empleador por veinticuatro horas para que se pronuncie al respecto y con su contestación o sin ella, resolverá en veinticuatro horas lo que en derecho corresponda. En caso de ordenarse la reinstalación del o los

trabajadores despedidos y el empleador desobedeciere ~~la~~ la disposición se le duplicará la sanción. Si aún así persistiere en la desobediencia, el juez ordenará su detención para que 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.

Artículo 2o. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala a los siete días del mes de enero de mil novecientos noventa y ocho.

PRESIDENTE

Secretario

Secretario

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

1. Alonso, Osvaldo Miguel.
Automatización y Estrategia Sindical.
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales
ILDIS.
Editorial Nueva Sociedad
Caracas Venezuela, 1992.
2. Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora y
Castillo, Luis.
Tratado de Política Laboral y Social.
Tomo II, 3ra. Edición
Editorial Heliasta, 1978.
3. Couture, J. Eduardo.
El Derecho Procesal del Trabajo.
Instituto de la Universidad del Litoral
Santa Fe, 1941.
4. Chicas Hernández, Raúl Antonio.
Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo.
(s.e) Guatemala, C.A., 1994.
5. De Buen, Nestor.
Derecho Procesal del Trabajo.
3ra. Edición. Editorial Porrúa, S. A.
México, 1994.
6. De la Cueva, Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomos I y II. 10a. Edición. Editorial Porrúa, S. A.
México, 1985.
7. De Pina, Rafaél.
Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Botas
México, 1958.
8. García Laguardia, Jorge Mario y Vásquez Martínez, Edmundo.
Constitución y Orden Democrático.
Editorial Universitaria de Guatemala
Guatemala, 1984.
9. Krottoschin, Ernesto.
Tratado Práctico del Derecho de Trabajo.
Volumen II. Editorial Roque Depalma
Buenos Aires, 1955.

10. Nino, Carlos Santiago.
Fundamentos de Derecho Constitucional.
Editorial Astrea
Buenos Aires, 1992.
11. Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
3ra. Edición. Editorial Porrúa, S. A.
México, 1975.
12. Zarini, Helio Juan.
Derecho Constitucional.
4ta. Edición. Editorial Astrea
Buenos Aires, 1992.

DICCIONARIOS

1. Cabanellas, Guillermo.
Diccionario de Derecho Usual.
6a. Edición. Editorial Bibliográfica Omega
Argentina, 1968.
2. Real Academia Española.
Diccionario de la Lengua Española.
Décima octava edición, Tomo Único. Ediciones Madrid.
España, 1956.

TESIS

1. Avila de Castillo, Olga Cabrera.
El Derecho Colectivo de Trabajo y su Regulación en Guatemala.
Tesis Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landivar, 1991.
2. Dollogaray y Quintero, Ana Lucrecia.
El Procedimiento Colectivo de Trabajo de Caracter Económico Social en la Legislación Guatemalteca.
Tesis Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landivar, 1985
3. Fernandez Gordillo, Scarlett.
La Reinstalación como Medio de Estabilidad Laboral.
Tesis Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landivar, 1989.

4. Fuxet Ciani, Luis Pedro.
El Procedimiento de Reinstalación de Trabajadores y Garantía Constitucional del Debido Proceso.
Tesis Abogado y Notario. Facultad de Ciencias Jurídicas
Universidad Francisco Marroquín, 1995.
5. López Larrave, Mario.
Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo.
Tesis Abogado y Notario. Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales
Universidad de San Carlos, 1957.

PUBLICACIONES VARIAS

1. López Larrave, Mario.
Derecho del Trabajo Guatemalteco.
Tema publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos.
Imprenta Universitaria, 1968.
2. Centro de Estudios Económicos Sociales CEES.
Trabajo y Globalización.
Guatemala, 1997.
3. Comité Nacional de Alfabetización CONALFA.
Unidad de Investigación y Planificación, Guatemala, C.A.
Población Alfabetizada y Analfabetizada por Departamento.
Estimado a 1994.

LEYES

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.
2. Código de Trabajo de 1930
3. Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la
República y sus reformas.
4. Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de
la República y sus reformas.
5. Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley No. 107
y sus reformas.

