

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**El incidente de reinstalación en el conflicto colectivo
de carácter económico social y su plazo**

(Tesis de Licenciatura)

Ana Gloria Escobar Rodríguez

Guatemala, marzo 2020

**El incidente de reinstalación en el conflicto colectivo
de carácter económico social y su plazo**

(Tesis de Licenciatura)

Ana Gloria Escobar Rodríguez

Guatemala, marzo 2020

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Ana Gloria Escobar Rodríguez elaboro la presente tesina, titulada El incidente de reinstalación en el conflicto colectivo de carácter económico social y su plazo.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

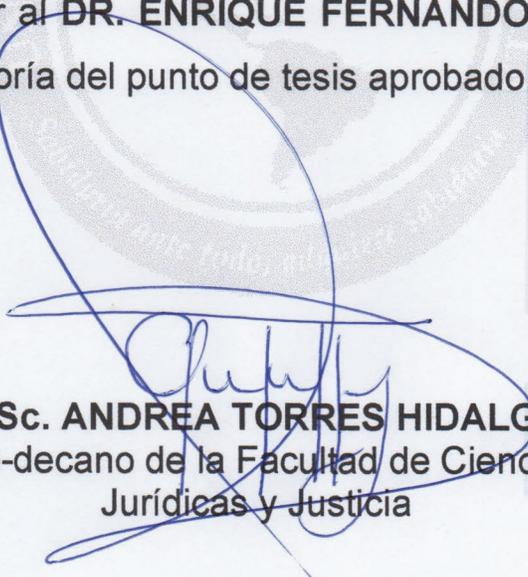
Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN EN EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y SU PLAZO**, presentado por **ANA GLORIA ESCOBAR RODRÍGUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como tutor al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO
Vice-decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Guatemala, 17 de febrero de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

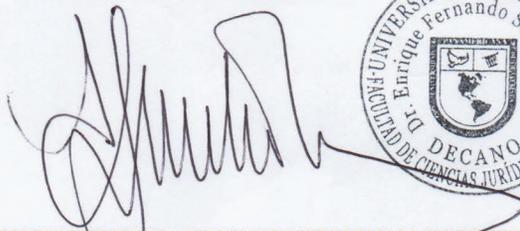
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** de la estudiante **Ana Gloria Escobar Rodríguez**, ID 000003972. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **El incidente de reinstalación en el conflicto colectivo de carácter económico social y su plazo**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,




Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN EN EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y SU PLAZO**, presentado por **ANA GLORIA ESCOBAR RODRÍGUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M.SC. MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Guatemala, 17 de febrero de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis de la estudiante **Ana Gloria Escobar Rodríguez**, ID 000003972, titulada **El incidente de reinstalación en el conflicto colectivo de carácter económico social y su plazo**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



M.Sc. Mario Jo Chang

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ANA GLORIA ESCOBAR RODRÍGUEZ

Título de la tesis: EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN EN EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y SU PLAZO

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

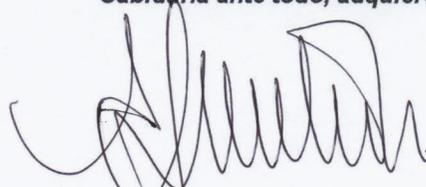
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 09 de marzo de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

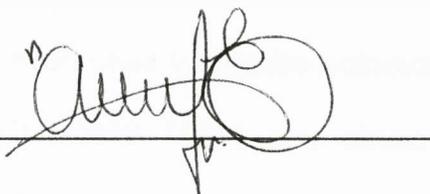


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

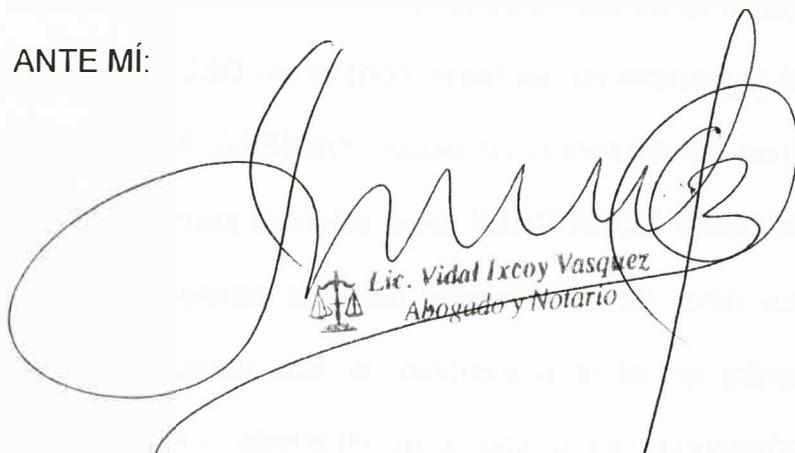
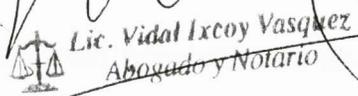
En la ciudad de Guatemala, el día veintiocho de febrero del año dos mil veinte, siendo las once horas en punto, yo, Vidal Ixcoy Vásquez, Notario me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en séptima avenida numero quince guión trece, segundo nivel, oficina veintiuno, de la zona uno de esta ciudad, en donde soy requerido por **ANA GLORIA ESCOBAR RODRIGUEZ**, de treinta y un años de edad, soltera, guatemalteca, Maestra de educación primaria, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil quinientos ochenta y siete noventa y cinco mil novecientos treinta y ocho cero ciento uno (1587 95938 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: PRIMERA: Manifiesta la señorita ANA GLORIA ESCOBAR RODRIGUEZ, bajo solemne juramento de al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. SEGUNDA: Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "EL INCIDENTE DE REINSTALACION EN EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y SU PLAZO"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un



timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AR-cero cero sesenta y dos mil doscientos noventa y seis (AR-0062296) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número de registro un millón ochocientos cuarenta y cinco mil trescientos veintiuno, (1845321) Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F. 

ANTE MÍ:



Lic. Vidal Ixcay Vasquez
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Conflicto colectivo de carácter económico social	1
El despido	17
Reinstalación	22
Computo del plazo para la sustanciación de la solicitud de reinstalación promovida en el conflicto colectivo de carácter económico social	34
Aplicación de la norma más favorable en el cómputo de plazos, en el incidente de reinstalación dentro del conflicto colectivo de carácter económico y social	52
Conclusiones	56
Referencias	58

Resumen

En todo conflicto en el ámbito laboral surgen situaciones que afectan en mucho más al trabajador que al propio patrono y que afectan la situación económica social de una persona de la cual dependen otras personas, en la cual el patrono no se ve afectado por el despido del trabajador, pero ha existido ciertas circunstancias de peso para dicho despido y la legislación guatemalteca ha tutelado al trabajador por lo que de esto se ha originado el incidente de reinstalación junto a las prebendas perdidas por el trabajador durante el tiempo que duró su cesantía.

Los Pactos Colectivos entre empleador y empleado han existido para proteger a éste último de la explotación, que históricamente ha padecido el trabajador en manos del patrono. El presente trabajo de investigación se enfocó en dar a conocer la institución del conflicto colectivo de carácter económico social, el despido y se enfocó en el procedimiento que se lleva a cabo en el incidente de reinstalación en este tipo de conflictos y las diferentes etapas que se deben superar para que se produzca dicha reinstalación. Así como que en los conflictos colectivos de carácter económico social, el plazo de los días que se han computado todos los días y horas son hábiles, y que debido a la existencia del conflicto de leyes entre la Ley del Organismo Judicial de Guatemala y el Código de Trabajo, ya que en ambos los plazos son distintos, y que la Corte de Constitucionalidad ha dictado sentencias en base al criterio del plazo

conforme a lo que se establece en la ley del Organismo Judicial, sin tomar en cuenta el principio de tutelaridad de la manifestación de la norma que favorezca más al trabajador, ha dejado en una evidente desventaja al trabajador frente al patrono.

Palabras clave

incidente de reinstalación. Conflicto colectivo. Despido. Plazo.

Introducción

El presente documento permitirá conocer la institución del conflicto colectivo de carácter económico social, sus etapas, los plazos, la huelga y el paro, examinando los aspectos básicos, doctrinarios, legales y jurisprudenciales conforme a los fallos dictados por la Corte de Constitucionalidad del despido y del incidente de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, Así mismo, buscará establecer los mecanismos jurídico laborales ideales que permitirán al trabajador gozar de un salario, el procedimiento correcto a seguir para poder llevar a cabo una reinstalación por parte del empleador emplazado, cuando media una injusticia, restituyendo al trabajador o trabajadores a los puestos de trabajo que estos poseían así como todos los derechos que les correspondían al momento de dar por terminado sus contratos laborales y sus consecuencias legales Así como evidenciar la realidad que existe dentro de un conflicto colectivo de trabajo, el cual puede llegar a ser muy engorroso cuando un empleador es emplazado y este hace caso omiso del mismo y despide a un trabajador.

Así mismo, determinará la posibilidad de la existencia de la colisión entre dos normas dentro del ordenamiento jurado de índole laboral, con relación al plazo del incidente de reinstalación dentro de un conflicto colectivo, entre la Ley del Organismo Judicial y el Código de Trabajo debiendo optar por la aplicación de la norma que resulte más favorable para el trabajador

en la sustanciación del incidente de reinstalación en el conflicto colectivo de carácter económico y social.

Sobre la metodología utilizada se cita el conjunto de los siguientes métodos: Deductivo, el cual lleva de lo general a lo específico; ya que se partirá de nociones básicas con relación del derecho laboral y el incidente de reinstalación en el conflicto colectivo de carácter económico social; analítico-sintético, método por medio del cual del análisis de las lecturas de manera minuciosa e investigación realizadas se procede a una síntesis de lo más notorio en cada uno de los momentos de investigación. Por último, el método jurídico, que proporciona todos los instrumentos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales necesarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación como lo son la ley del organismo judicial, el Código de Trabajo 1441 y sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad.

Conflicto colectivo de carácter económico social

El vocablo conflicto generalmente conlleva a pensar en palabras como antagonismo, enfrentamiento, discrepancia, lucha, disparidad, oposición, litigio o pugna entre muchas otras. Traducido esto al ámbito laboral, se comprende a las controversias que se promueven entre patronos y trabajadores, los cuales pueden ser individuales y colectivos y dentro de los colectivos, económicos o de Derecho.

Los conflictos individuales, se identifican porque la controversia sólo afecta a una relación de trabajo, el patrono con un trabajador, y es derivado de la aplicación de una norma o ley de trabajo. A contrario sentido, como lo son los conflictos colectivos que se identifican porque la controversia afecta a varias relaciones de trabajo, derivado de un interés colectivo, y es de carácter económico social, cuando existe el interés de modificar o implementar normas reguladoras de las condiciones de trabajo, principalmente prestaciones a favor de los trabajadores, tales como bonos, asuetos, licencias, etc., mediante la creación, ampliación o supresión de las normas.

Respecto al conflicto económico social Luis Fernández Molina, en su libro *Las relaciones colectivas de trabajo*, indica que:

(...) se les conoce como conflictos de intereses, reivindicatorios, de revisión o de reglamentación. En un sentido técnico, también se hace referencia al conflicto jurisgénico porque se refiere a la génesis o creación de una nueva norma a través de la negociación colectiva o de la resolución de la autoridad competente.” (2010, pp. 265-266).

Por lo que los conflictos colectivos de carácter económico social, de conformidad a la doctrina actual y al criterio expuesto, constituyen una facultad normativa para las partes que lo suscriben o bien se dota de poder normativo al juez de trabajo y previsión social, pues se crean normas que serán de aplicación temporal, sirviendo de medio para solucionar aquellos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, en especial las prestaciones de los trabajadores.

La legislación laboral guatemalteca acepta la clasificación que fracciona a los conflictos colectivos en conflictos colectivos de carácter jurídico o de Derecho atendiendo a lo contemplado en el artículo 292 literal a), 386 y 406 del Código de Trabajo, y en conflictos colectivos de carácter económico social considerando lo regulado en el artículo 292 literal a) y 387 del código en mención. Generalmente los conflictos de intereses se diferencian de los de Derecho, porque los primeros deben ventilarse y resolverse primero por la vía administrativa que conlleva la acción directa,

es decir, lo que es la huelga y el paro. En cambio, los conflictos de Derecho, solo se deben tramitar por la vía judicial.

Concepto

El Abogado Cesar Landelino Franco López, en su obra denominada Manual de derecho procesal del trabajo, define a un conflicto colectivo de carácter económico social como:

(...) aquella controversia o disputa que se origina entre las partes de la relación laboral de naturaleza colectiva con motivo de la negativa del empleador a discutir y negociar un cúmulo de intereses o pretensiones presentadas por los trabajadores que urgen de ser solucionadas y que tienen por objeto transformar las condiciones de prestación de los servicios. (2013, pp. 56-57).

Por lo que se considera que el concepto anteriormente citado es el más exacto con lo que se debe entender por un conflicto colectivo de carácter económico social, ya que éstos tienen la intención y única finalidad de crear o regular mejores condiciones de trabajo, situación que se da ante la negativa del empleador a acceder tan solo a la posible discusión de las propuestas realizadas por los trabajadores, siendo ésta la principal razón y primer paso que da origen al conflicto colectivo.

Elementos

De conformidad con el concepto dado por el Abogado Cesar Landelino Franco López, se consideran elementos del conflicto colectivo de carácter económico social, los siguientes: que existe un interés por parte de los trabajadores de modificar las condiciones de trabajo que les ofrece el patrono en sus relaciones laborales. Esto atiende a que ha surgido la necesidad de modificar las mismas, ya que éstas condiciones ya no cumplen con las necesidades que poseen los trabajadores en los lugares de trabajo, ya sea porque desean superar sus condiciones de trabajo actuales en virtud que es necesario para mejorar la calidad de vida de los trabajadores; y ante la negativa de parte del patrono a negociar o a entrar a conocer las peticiones de los trabajadores para negociar las mismas. Esto puede darse a que el patrono no se encuentre en las facultades económicas para acceder a las pretensiones que tengan los trabajadores.

Características

La finalidad del conflicto colectivo de carácter económico social es la de buscar la paz entre trabajadores y patrono o patronos, que han entrado en conflicto. De acuerdo al tratadista Cesar Landelino Franco López, en la obra Manual de derecho procesal del trabajo:

El conflicto colectivo pretende culminar con alcanzar la paz en la empresa de una u otra forma, ya sea, que los trabajadores como instauradores del conflicto alcancen el propósito de obligar al empleador de otorgar las concesiones demandadas, o ya sea, que el empleador pueda acreditar dentro del trámite del proceso, que sus posibilidades económico-financieras. (2013, p. 58)

Las partes que median en el conflicto colectivo de carácter económico social, son por una parte el patrono o patronos o sus representantes; y, por otra parte los trabajadores, que en el caso de no encontrarse estos sindicalizados, este conflicto será a través de una coalición, y si los trabajadores son sindicalizados, será por los representantes del sindicato, los cuales específicamente serán tres, que formen parte de su comité ejecutivo y como última característica, se encuentra la fase judicial del conflicto colectivo de carácter económico social, la cual deberá y tiene que ser tramitada y llevada a cabo por medio de los órganos jurisdiccionales en materia laboral laborales: en la cual siempre interviene el juez de materia de trabajo y de previsión social, el tribunal de conciliación y el tribunal de arbitraje.

Casos de procedencia

El conflicto colectivo de carácter económico social tiene como una de sus reglas generales, que debe existir la negativa del patrono o patronos de negociar, ya sea en cualquiera de los dos casos de trabajadores coaligados, con un pliego de peticiones; o bien en el caso de los trabajadores que sean

sindicalizados, con un instrumento de negociación colectiva, lo que puede ser un pacto colectivo de condiciones de trabajo siendo este por excelencia y en algunos otros casos, no muy comunes, por el incumplimiento del convenio o del pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado con anterioridad.

Procedimiento

Fase extrajudicial: esta fase dependerá de dos puntos, ya sea que si se trata de trabajadores que se encuentren sindicalizados o trabajadores que no sean sindicalizados. Si es en el caso de los trabajadores que no se encuentran sindicalizados, a esta fase se le denomina legalmente como arreglo directo la cual se encuentra establecida en el artículo 374 del Código de Trabajo; siendo esta fase de suma importancia, porque es la primera opción que tienen tanto los patronos y los trabajadores para poder resolver sus diferencias. Pero sin embargo, se debe hacer la distinción que en el arreglo directo, es más usado para asuntos de poca trascendencia o relevancia los cuales generalmente no llega hasta los órganos jurisdiccionales laborales.

La Corte de Constitucionalidad (2014) Expediente Número 2380-2013 sentencia de fecha 20 de marzo de 2014, ha indicado que el arreglo directo es:

(...) constituye un procedimiento interno y no obligatorio que puedan agotar los empleadores o trabajadores no sindicalizados, previo a promover un conflicto colectivo de carácter económico social que tenga como fin la negociación de peticiones específicas, derivadas de conflictos laborales que puedan provocar huelga o paro en el centro de trabajo.

En cuanto a la sentencia de la Corte de Constitucionalidad confirma lo expuesto anteriormente, en el sentido que el arreglo directo es la fase previa de la instauración del conflicto colectivo de carácter económico social, para aquellos trabajadores no sindicalizados. En este momento los patronos y los trabajadores pueden dar solución a sus conflictos o peticiones con solo su intervención, o bien, con la ayuda de amigables compondores, que son los casos en los que la Inspección General de Trabajo debe intervenir como mediador.

Y en el caso que se llegue a una solución o bien se llegué a un acuerdo, este se deberá suscribir en acta, y se deberá enviar copia a la Inspección General de Trabajo en un plazo de veinticuatro horas. Mientras que para el caso de los trabajadores sindicalizados, se les impone la obligación de agotar la vía directa, siendo ya que este paso se constituye un presupuesto procesal para que en el caso de agotar la misma sin que exista ningún acuerdo, esto pueda permitir instaurar el conflicto colectivo de carácter económico social judicialmente.

La vía directa tiene como principal propósito que el patrono conozca las peticiones de los trabajadores, las cuales han sido sometidas a su conocimiento por la autoridad administrativa más cercana, a efecto de que tanto patrono y trabajadores sindicalizados puedan acercarse a negociar las mismas. Agotada la vía directa, la cual para poder comprobar este extremo debe estar debidamente documentada, sin lograr consensos, tanto el patrono como el trabajador puede instaurar el conflicto colectivo de carácter económico social remitiendo el pliego de peticiones ante los tribunales de trabajo, a lo que el autor Luis Fernández Molina en el libro *Relaciones colectivas de trabajo. Derecho colectivo de trabajo*, indica que se deben dar tres requisitos: “a) material, que no haya pleno acuerdo; b) temporal: que hayan transcurrido los 30 días; y c) volitivo, que cualquiera de las partes desee plantear el caso ante juez de trabajo.” (2010, pp. 282-283).

La diferencia entre arreglo directo y vía directa consiste en que el arreglo directo no es obligatorio, puesto que no existe norma legal que obligue a los patronos o trabajadores no sindicalizados a negociar sus diferencias internamente; lo que a contrario sentido, sí sucede cuando el patrono y el trabajador son sindicalizados siendo que, en el caso de la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una fase obligatoria, tal

como lo establecen los artículos 51 y segundo párrafo del artículo 377 del Código de Trabajo.

Fase judicial: en esta fase se inicia con el primer paso que es el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social el cual se realiza ante los órganos jurisdiccionales, por medio de la interposición de la demanda colectiva la cual contiene el pliego de peticiones, tal como lo establecen los artículos 379 y 381 del Código de Trabajo. El órgano jurisdiccional, desde el momento en que se lleva a cabo la presentación de la demanda colectiva, estos tienen la obligación de emitir el decreto en el que se le admite para su trámite la misma demanda y así mismo decretar las prevenciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, la cual son dos.

La primera prevención es la que consiste en que el patrono y trabajadores no pueden tomar represalia uno contra el otro, y que no pueden impedirse el ejercicio de sus derechos y la segunda en que toda terminación de los contratos de trabajo debe contar con autorización judicial y siendo que, inclusive, incluye a aquellos que deseen renunciar. Esta última prevención es la que ha generado el nombre de emplazamiento, el cual en el contexto laboral se ha venido a convertir en una garantía de estabilidad laboral.

Fase de conciliación

Esta fase consiste en un mecanismo de resolución de conflictos establecido en la ley, en el cual interviene un tribunal de conciliación que propone formulas ecuanimes para así lograr un acuerdo que se de entre las partes. En cumplimiento de lo regulado en el artículo 382 del Código de Trabajo, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones el Juez de Trabajo y Previsión Social procederá a conformar lo que se conoce como el tribunal de conciliación para que, dentro de las 36 horas siguientes, procedan a convocar a reunión con los representantes del patrono así como de los trabajadores, y dos horas antes de la reunión, oirá a cada representante por aparte, puesto que persigue lograr un avenimiento entre las partes en conflicto para así proponer formulas ecuanimes de conciliación, para luego emitir sus recomendaciones y, en caso de aceptación, se dará por terminada la controversia y las partes se obligan a firmar y cumplir con el convenio que se redacte.

En caso de que las recomendaciones no fueren aceptadas, el tribunal de conciliación tiene la facultad y puede intervenir por segunda ocasión, repitiendo el procedimiento anterior dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes y, en caso de no lograr un acuerdo, dará por finalizada su intervención, remitiendo acta de lo actuado a la Inspección General de

Trabajo. En esta fase se dan varios aspectos: el primero, es que la fase de conciliación no puede tardar más de quince días, tal como lo regula el artículo 393 del Código de Trabajo, seguidamente, no cabe, recurso alguno, tal como lo establece el artículo 383 del Código de Trabajo.

Asimismo, el Tribunal de Conciliación debe emitir recomendaciones, las cuales no son vinculantes para las partes del conflicto colectivo de carácter económico social y finalmente, concluida la fase de conciliación, si hay arreglo se debe suscribir un convenio colectivo; si no se llega a arreglo, las partes pueden comprometerse a remitir todo el asunto al tribunal de arbitraje; y, en caso de que las partes no hayan llegado a un arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas cualquiera de las partes puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, lo anterior de conformidad con lo regulado en el artículo 394 del Código de Trabajo.

Fase de declaratoria de huelga y paro

A cumplimiento de lo regulado en el artículo 394 del Código de Trabajo el juez, una vez tenga la solicitud de legalidad o ilegalidad del movimiento, efectúa un recuento de los trabajadores y dicta un auto correspondiente, el cual este es enviado a consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de

Trabajo y Previsión Social quien, en un plazo de cuarenta y ocho horas, harán el pronunciamiento definitivo sobre la legalidad del movimiento, esto se da tanto para el caso de la huelga y el paro, de conformidad a lo establecido en los artículos 239 al 256 del Código de Trabajo.

Si la huelga luego de todo es calificada legal derivado de la resolución de la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores tienen un plazo de veinte días contados a partir de la notificación de la resolución de la Sala para declarar la huelga y, en el caso del paro, los patronos tienen un mes para avisar a los trabajadores, con el sólo efecto de que éstos puedan dar por terminados los contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes. Declarados legales la huelga o el paro, en su caso, cualquiera de las partes puede acudir y solicitar al juez en cualquier momento después de dicha declaratoria que este se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento.

El juez deberá realizar el pronunciamiento de la misma dentro de un plazo de quince días siguientes a aquel en que se solicitó, y dicha resolución, para el caso que se declare justo el movimiento, deberá contener: en primer lugar, las razones que la fundamenten; seguido por, el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa, así como las prestaciones que el patrono deberá conceder, en el caso de

huelga; además, se tiene la obligación por parte del patrono a que este pague los salarios por el término en que dure la huelga y, la facultad de los trabajadores para seguir holgando, en el caso anterior.

Si se declara que el movimiento es injusto, el juez deberá emitir resolución conforme lo expuesto y deberá garantizar que los trabajadores que durante el movimiento hayan holgado estos no tendrán ningún derecho a percibir su salario por el tiempo que durare la huelga y los trabajadores que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble y, en el caso del paro legal justo, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono. Lo anterior se encuentra regulado en el artículo 396 del Código de Trabajo.

Fase de arbitraje

Esta fase también consiste en un mecanismo de resolución de conflictos de trabajo establecido en la ley, en el cual interviene un tribunal de arbitraje que, a diferencia del tribunal de conciliación, sí emite sentencia colectiva y, durante el procedimiento, se pueden presentar pruebas y se realizan investigaciones. Dicho tribunal arbitral es de carácter pluripersonal al no exigir la ley que quienes lo integran sean abogados.

Existen dos tipos de arbitraje los cuales son el arbitraje potestativo y el arbitraje obligatorio. El arbitraje potestativo, como su nombre lo establece, es el que se da cuando las partes están de acuerdo en someter su conflicto ante un tribunal de arbitraje, en los siguientes casos: antes o inmediatamente después del trámite de conciliación y, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

El arbitraje obligatorio, en un contrario sentido, es el que se da cuando la ley dispone en forma obligatoria que las partes dentro del conflicto colectivo deben comparecer ante el Tribunal de arbitraje, siendo estos: primero, calificada la huelga o el paro como legal, cuando haya transcurrido el plazo correspondiente sin que se haya realizado la huelga o el paro, y en segundo lugar, cuando en los casos de que sean trabajadores de empresas de transporte, mientras estos trabajadores se encuentren en el viaje de transporte y que no hayan terminado el mismo viaje y por último lugar, cuando se haya solicitado la legalidad o ilegalidad de la huelga, no se cumpliera con el requisito de la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran con anterioridad al momento de plantearse el conflicto colectivo.

Es importante hacer la referencia de que estos son los casos que estipula el artículo 397, numeral 2 del Código de Trabajo, como casos de procedencia del arbitraje obligatorio; sin embargo, derivado de las

reformas realizadas en el año 2001 al Código de Trabajo, actualmente existen dos casos de procedencia del arbitraje obligatorio: es en el caso de la literal a), del numeral 2 del artículo 397 del Código de Trabajo, es decir, en los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término de veinte días o un mes, respectivamente, y no se hubiere realizado.

Lo anterior es derivado de que el decreto número 13-2001 del Congreso de la República modificó el inciso c) del artículo 241, reduciendo el porcentaje mínimo de apoyo de los trabajadores para realizar una huelga legal; y el decreto número 18-2001 del Congreso de la República derogó el inciso d) del artículo 243 del Código de Trabajo, quedando únicamente la literal a) de dicho artículo, el cual se transcribió, es decir, en relación a los trabajadores de la empresa del transporte.

Si se tratare de arbitraje potestativo, las partes trasladan por escrito los motivos y razones de su divergencia así como los puntos sobre los cuales están de acuerdo; si se tratare de arbitraje obligatorio, el juez convoca a las partes y se levanta acta; realizadas las diligencias anteriores el juez, dentro de las veinticuatro horas, procederá a integrar el tribunal de arbitraje. Lo anterior se encuentra regulado en los artículos 397, 398 y 399 del Código de Trabajo.

Esta fase se va a caracterizar, en principio porque en el término de quince días el tribunal de arbitraje procederá a: escuchar a los delegados de las partes de formas separada, o bien conjuntamente; y también interrogará personalmente tanto a los patronos como a los trabajadores involucrados dentro del conflicto sobre los puntos que considere pertinentes; así mismo, recabar dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre diversas materias sometidas a su conocimiento; y, evacuar las pruebas que considere pertinentes.

Al finalizar, el tribunal de arbitraje emite la sentencia de arbitraje o sentencia colectiva, que a la vez constituye un instrumento de negociación colectiva. El autor Mario López Larrave en su libro *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*, en cuanto a la sentencia colectiva, indica:

(...) La sentencia laboral, la cual puede revestir las modalidades de sentencia de condena, cuando en ella se imponga al demandado una prestación (que son la gran mayoría de sentencias laborales); las declarativas, que se reducen a declarar la existencia o inexistencia de un derecho (por ejemplo es el caso de las absolutorias); y las constitutivas que son las que crean, modifican o extinguen un estado jurídico (como por ejemplo los que declaraban con lugar una reinstalación), así bien estas últimas son muy escasas en el derecho procesal individual de trabajo. (1984, pp. 149-150)

En esta resolución, el tribunal de arbitraje debe resolver por separado las peticiones de Derecho como las peticiones de hecho, y se caracteriza por ser una sentencia obligatoria para ambas partes por el plazo que la misma lo determine, dicho plazo no puede ser menor a un año, y debe enviar una

copia autorizada a la Inspección General de Trabajo. Esta sentencia puede ser apelable y debe de interponer el recurso de apelación dentro de los tres días siguientes a la notificación de la sentencia, siendo como ente encargado de conocerlo, la Sala jurisdiccional la que deberá dictar sentencia dentro de los siete días siguientes de recibidas las actuaciones, inaudita audiencia a las partes.

El despido

Al hablar del termino despido, se viene a la mente varios sinónimos como lo es destitución, que esta la podemos definir como el acto por medio del cual ya sea un patrono o un grupo de patronos da por terminado un contrato de trabajo de uno o varios trabajadores por diversas causas y circunstancias, este se puede clasificar como un despido justo o injusto. Pero al ubicarse en el contexto de un conflicto colectivo de carácter económico social, se debe tomar en cuenta que tanto la legislación guatemalteca y las diversas sentencias emitidas por la corte de constitucionalidad se determina que existe dentro de este ciertos procedimientos que se deben de llevar a cabo para llevar a cabo el despido, por el simple hecho de la instauración del mismo, ya que al plantearse el mismo ante los órganos jurisdiccionales, estos deben emplazar al o los empleadores, apercibiéndolos o indicándoles que por lo mismo estos no

pueden despedir a ningún trabajador, desde su interposición y mientras dure el mismo, únicamente podrá llevarlo a cabo al solicitarle a un órgano jurisdiccional competente que este le otorgue una autorización judicial para llevarlo a cabo.

Procedimiento de despido

El patrono que se encuentre emplazado, derivado del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, no es que no pueda dar por terminada la relación laboral, sino que para dar por terminada la misma, por una parte, deben existir causas justificadas, a lo que Luis Fernández Molina, en su libro *Relaciones Colectivas de trabajo. Derecho Colectivo de Trabajo*, ha indicado que pueden resumirse en dos:

Por lo tanto el empleador puede promover un incidente de despido: a) por causas meramente operativas (que hubiera tomado de todos modos aunque no hubiera habido emplazamiento), y b) porque el trabajador haya cometido alguna falta laboral. En el primer caso el empleador va a solicitar al juez la autorización del despido por la vía incidental; el trabajador es quien debe probar que el despido es por represalia o discriminación o bien por afectar el movimiento; en el segundo caso debe rebatir las pruebas que el patrono aporte tratando de probar la supuesta comisión de faltas. (2010, p. 289)

Proceso administrativo previo

El proceso administrativo previo como su nombre lo indica, es de carácter anterior o antes de, el cual debe realizarse con antelación a la solicitud de autorización judicial de despido por parte del patrono, y este dependerá de

que si dentro del establecimiento el patrono cuenta con reglamentos interiores de trabajo o con pactos colectivos de condiciones de trabajo que regulen el procedimiento administrativo de despido así como sus sanciones.

Esto se da mucho en las relaciones labores del sector público en los cuales establecen que previo a despedir a un trabajador que ha incurrido en alguna causal, debe seguirse el procedimiento previo establecido ya sea en el reglamento interior del trabajo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, acudiendo a junta mixta a efecto se establezca la procedencia o no del despido, previo a solicitar la autorización judicial. En caso no exista un procedimiento previo, debe acudir directamente a la solicitud de autorización judicial.

Solicitud de autorización de despido

Concluido el procedimiento administrativo previo, en caso es procedente, el patrono debe acudir ante el Juzgado de Trabajo y de Previsión Social a promover, por la vía de los incidentes, la autorización de poner fin a la relación laboral, indicando en dicha solicitud en forma clara y precisa las circunstancias que motivan la petición que, tal como se indicó con anterioridad, puede ser por todas las causas contempladas en el artículo 76

del Código de Trabajo, razones meramente operativas, o bien, por la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador.

Cabe resaltar que esto es de suma importancia, pues debe justificarse el por qué dé la razón de la autorización del despido, a efecto de poder demostrar, por parte del patrono que el despido no constituye una represalia para el movimiento e inicio del conflicto colectivo. Y para el efecto, la Corte de Constitucionalidad (2013). Expediente Número 4056-2013 sentencia de fecha 28 de enero de 2014 ha expresado:

(...) Es decir que el propósito del incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo es determinar si la solicitud de finalizar la relación laboral con el trabajador de que se trate, configura o no una represalia contra el movimiento colectivo, sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, aspecto sobre el que precisamente emitieron decisión tanto el juez de primera instancia como la autoridad objetada. Por lo anterior, la Sala cuestionada, al emitir el acto reclamado, dilucidó que la autorización de terminación del contrato de trabajo que se solicitó no constituía una represalia contra el movimiento sindical, emitiendo su pronunciamiento sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, resolución que es congruente con lo expuesto precedentemente.

En ese sentido, dependiendo de las causas, es decir si el patrono decide realizar el despido por reorganización o supresión del puesto, el trabajador debe comprobar ante el juez que el despido constituye es una represalia del patrono; y en el caso de que el patrono aduzca la comisión de una falta de trabajo, la labor del trabajador consistirá en presentar las pruebas de descargo que el no ha cometido dicha falta.

La Corte de Constitucionalidad (2013), Sobre la labor del Juez en cuanto a la resolución de solicitud de autorización de terminación de la relación laboral, ha expresado lo siguiente:

(...) los tribunales del fuero privativo de trabajo que conozcan, deben limitarse, conceder o denegar la autorización de la finalización de la relación laboral que se solicita, y en caso de no ser acogida la pretensión del actor, esa decisión debe atender a consideraciones que permitan evidenciar que dicha autorización obedece a una represalia por la participación del trabajador en el movimiento colectivo que se trate, y no a cuestiones de fondo que atañen directamente al despido, porque al instarse el incidente en cuestión, lo que se busca es posibilitar la legalidad de la terminación del vínculo económico jurídico asumida por la parte patronal en observancia a que para el efecto preceptúan los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. [El criterio relativo a que los tribunales de trabajo y previsión social que conozcan de los incidentes de autorización de terminación del contrato de trabajo deben circunscribirse a determinar la existencia o no de represalias contra el movimiento colectivo se ha sostenido, entre otras, en sentencias de catorce de marzo, veinticinco de abril y tres de mayo, todas de dos mil trece, dentro de los expedientes mil trescientos veintiséis – dos mil doce (1326-2012), cinco mil cincuenta y uno – dos mil doce (5081-2012) y tres mil novecientos cincuenta – dos mil doce (3950-2012), respectivamente.].

De esa cuenta, los Jueces de Trabajo y de Previsión Social deben limitarse únicamente a establecer si el despido que se realizó se puede constituir o no como represalia al movimiento del conflicto colectivo de carácter económico social, mas no así sobre la justicia o injusticia del despido, pues ya que esto último se deberá ventilar en otro proceso de carácter judicial posterior a este. Por lo que debe de abstenerse a emitir opinión.

Reinstalación

Al momento en que los trabajadores presenta el pliego de peticiones ante un órgano jurisdiccional es decir, un Juez de Trabajo y de Previsión Social, se considera y se tendrá por interpuesto el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social; por lo que desde ese momento, se activan las prevenciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, los cuales establecen, en su parte conducente, y se transcriben a continuación:

Artículo 379. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Artículo 380. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no hubiere adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

De los artículos anteriormente mencionados, se puede establecer que las prevenciones que se dan son dos: primero que el patrono y el o los trabajadores no pueden tener represalia uno contra el otro, ni impedirse entre ellos el ejercicio de sus derechos; y segundo, el emplazamiento, que consiste en que toda terminación de los contratos de trabajo debe contar con autorización judicial, y que en caso de contravención, otorgara a los trabajadores el derecho a solicitar su reinstalación, como garantía a la estabilidad laboral. Ambas prevenciones se encuentran conectadas, pues un despido sin autorización se interpretará que el patrono está actuando en contra del movimiento sindical constituyendo, en consecuencia, un acto de represalia.

La necesidad del patrono de contar con autorización judicial para la terminación del contrato de trabajo, a criterio de la doctrina laboralista guatemalteca que ha llegado a un consenso, es la de proteger la etapa de la negociación colectiva de cualquier acto de discriminación en contra del o de los trabajadores que forman parte del movimiento, o como represalia a los trabajadores que intenten formar parte del movimiento, a través de la terminación de los contratos de trabajo.

Concepto

En la normativa Guatemalteca el derecho de reinstalación que gozan los trabajadores, se encuentra regulado en el segundo así como en el tercer párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo, en los cuales se establece el procedimiento a seguir en caso de terminación de contratos de trabajo antes del proceso incidental así que como sí ocurre desobediencia a pesar de haber sido apercibido de haberse iniciado un conflicto colectivo, los cuales se transcriben a continuación:

Artículo 380. (...) Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicarán la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal

y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, establece que reinstalar es volver a instalar y, al buscar el significado de instalar en el referido diccionario, dentro de las acepciones a dicho vocablo, el más atinente al ámbito laboral es poner en posesión de un cargo, empleo o beneficio. Lo anterior permite establecer que la reinstalación es dar nuevamente posesión del cargo o empleo que una persona poseía con anterioridad.

El autor Mario De la Cueva Y De La Rosa, en su libro *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, respecto a la reinstalación, ha indicado:

Que la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de un empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que les correspondían en la empresa. (1975, p. 257).

Esta definición confirma lo expuesto precedentemente, en cuanto a indicar que la reinstalación es la reincorporación o instalar nuevamente al trabajador en el empleo que desempeñaba, lo que a la vez lleva implícito todos los derechos que le asisten los cuales se derivan de la reanudación de su relación laboral. Como aporte a la presente investigación, se define

a la reinstalación como el derecho que tiene todo trabajador en el momento que es despedido, a que deberá ser retornado en el puesto que desempeñaba, así como la restitución de todos sus derechos, en los casos que proceda de conformidad con la ley.

Naturaleza jurídica

El derecho a la reinstalación es uno de los derechos que gozan los trabajadores, el cual se fundamenta y se basa en la estabilidad laboral, ya que este derecho busca dar protección al derecho de trabajo y así mismo protege la continuidad de la relación laboral entre el patrón con los trabajadores; constituyendo a la vez a la estabilidad laboral como un elemento fundamental de la relación de trabajo.

De la Mario De La Cueva Y De La Rosa, en el libro El nuevo derecho mexicano del trabajo, indica que la estabilidad laboral es:

(...) la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación, esta descripción pone en relieve con la más diáfana claridad, por una parte que la esta es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del art. Quinto de la constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas –y esperamos demostrarlo más adelante- por la naturaleza de las cosas. (1975, p. 219).

Bajo ese contexto podemos establecer que la estabilidad laboral se puede considerarse como una forma de protección para las partes que integran la relación laboral, no solo para los trabajadores si no que también como para los patronos, pero es de preferencia al trabajador por ser estos la parte más débil, y garantizan al trabajador en su derecho al trabajo dándole certeza y seguridad a la relación laboral, restringiendo así el derecho del patrono a despedir al trabajador.

La Corte de Constitucionalidad (2012), Expediente Número 3272-2012 sentencia de fecha 14 de febrero de 2013. Define la estabilidad laboral de la siguiente manera:

(...) La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea esta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia o impropia.

Con relación a esto se puede establecer que en el Código de Trabajo Guatemalteco, no se regula expresamente algo referente a la estabilidad laboral. Sin embargo, de la lectura del contenido de sus preceptos relacionados con la terminación del contrato de trabajo, se puede establecer que la estabilidad laboral si se encuentra contenida y regulada de una manera implícita, en sus dos formas, tanto la estabilidad propia como la estabilidad impropia.

La Corte de Constitucionalidad. (2012). Expediente Número 3272-2012 sentencia de fecha 14 de febrero de 2013. Indica que la estabilidad propia es:

La estabilidad propia -que puede ser absoluta o relativa- se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa; en este supuesto, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho guatemalteco del trabajo, se podrían considerar como casos de estabilidad propia absoluta el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales que integran el Comité Ejecutivo de un Sindicato, el de los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato y el de conjunto de trabajadores cuando el patrono se encuentra emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social. Lo cierto es que la estabilidad propia no se encuentra regulada en la legislación guatemalteca como principio general que rige las relaciones laborales, sino que se establece sólo para casos específicos como los mencionados anteriormente.

La estabilidad propia es aquella en que el patrono para poder despedir a una persona, debe existir justa causa y solicitar autorización judicial, y en caso se le deniegue la autorización, deberá reincorporar al trabajador. Esto es cuando la misma tiene la intensidad de absoluta, la cual se caracteriza porque el patrono no puede en ningún caso negarse a la reinstalación. A esto se refiere el Código de Trabajo al establecer que gozan de inamovilidad los trabajadores como la mujer embarazada o en periodo de lactancia, los dirigentes sindicales, los que participan en la conformación de un sindicato y los trabajadores cuyo ente patronal se encuentra emplazado, siendo sólo para esos casos en específico.

En cambio, en la estabilidad propia relativa, que es cuando al igual que en la estabilidad absoluta, es necesario que el patrono tenga justa causa para despedir a los trabajadores y este debe solicitar autorización judicial y este también debe reinstalar al trabajador; sin embargo, en cuanto a este último, es algo facultativo, puesto que puede negarse, y en caso de negarse, deberá pagar una indemnización.

La Corte de Constitucionalidad (2012), Expediente Número 3272-2012 sentencia de fecha 14 de febrero de 2013). En relación a la estabilidad impropia, ha indicado:

La estabilidad impropia -que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca- se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone, es decir, se ha regulado una reparación tarifada que abarca todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria.

Es decir, fuera de los casos indicados de los trabajadores que por su condición gozan de inamovilidad expresa, los cuales constituyen la excepción (estabilidad propia absoluta), los trabajadores, en principio, de carácter general, gozan de una estabilidad impropia, pues el Código de Trabajo no les garantiza su reinstalación y pueden ser despedidos aún sin causa justa, pero sí les garantiza su derecho a percibir indemnización cuando el despido es injustificado, tal como lo regulan los artículos 78, 79, 80 y 82 del Código de Trabajo.

Procedencia

A tenor de lo regulado en el Código de Trabajo, se establecen cinco casos de procedencia del derecho a la reinstalación, los cuales tienen como común denominador que todos son realizados sin autorización judicial, siendo éstos: El despido de la mujer trabajadora estando en período de gestación (embarazada) o bien en período de lactancia. Es una garantía de inamovilidad establecida en el Código de Trabajo, el cual se encuentra regulado en la literal c) del artículo 151, derivado que su despido sin justa causa constituye un acto de discriminación en contra de la mujer.

El despido que se realice de los trabajadores que participen en la creación de un sindicato. Es una garantía de inamovilidad establecida en el Código de Trabajo, regulado en el artículo 209, derivado que su despido sin justa causa constituye un acto de discriminación sindical. El despido del trabajador que sea dirigente sindical. Es una garantía de inamovilidad establecida en el Código de Trabajo, regulado en la literal d) del artículo 223, derivado que su despido sin justa causa constituye un acto de discriminación sindical, se caracteriza porque esta inamovilidad es de carácter temporal, de conformidad con la ley, es de dos años por ejercicio del cargo y un año después de dejar de desempeñarlo.

El despido del trabajador por parte del patrono cuando se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico social y existe emplazamiento decretado. Es una garantía de inamovilidad establecida en el Código de Trabajo, regulada en el artículo 380 del Código de Trabajo, derivado que su despido sin justa causa constituye un acto de represalia en contra del movimiento. Es importante mencionar que dicha norma no hace distinción en cuanto a los tipos de contrato que tengan los trabajadores, ya que establece la palabra “toda”. Por ende, se debe sujetar al principio general del Derecho que establece que, donde la ley no hace distinción, no es dable al interprete hacer la misma.

Para el efecto, la Corte de Constitucionalidad (2011). Expediente Número 3153-2011 sentencia de fecha 03 de julio de 2012. ha indicado al respecto:

(...) establece que toda terminación de los contratos de trabajo, al existir un emplazamiento, únicamente puede efectuarse si se obtiene autorización judicial, como garantía para evitar despidos arbitrarios; asimismo, cabe resaltar que esa norma no hace distinción respecto a qué contratos les es aplicable tal disposición (por tiempo indefinido, a plazo fijo u obra determinada) por lo que no puede hacerse una aplicación restrictiva de la misma y, por tanto, debe entenderse que dicha protección es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo establecidos en la legislación laboral nacional, inclusive los contratos celebrados a plazo fijo, como en el caso que subyace a la acción constitucional instada, siempre que no haya concluido su vigencia.

Procedimiento de Reinstalación

El procedimiento de reinstalación procede en los casos enumerados con anterioridad pero, para el caso de la presente investigación, si en caso se realizare el despido de un trabajador estando el patrono emplazado, es decir, que el patrono incumpla con esta obligación, el trabajador puede solicitar su reinstalación ante el Juez de Trabajo y de Previsión Social, o bien de oficio, el Juez puede actuar ordenando la reinstalación. El contenido del artículo 380 del Código de Trabajo no establece cual es el trámite que deberá realizarse a la solicitud de la reinstalación; sin embargo, en la práctica forense se ha acogido el criterio que se lleva un incidente, en virtud que es una cuestión accesoria al conflicto colectivo de carácter económico social, que es la cuestión principal.

Otro aspecto que se debe considerar, ya que en la legislación no se establece que en el procedimiento de la reinstalación se da audiencia al patrono sobre la interposición o diligenciamiento de dicho procedimiento, existiendo así una discrepancia en la doctrina y tanto en la práctica sobre si se debe dar audiencia o no, a efecto de garantizar el derecho de defensa y debido proceso al patrono.

Por un lado, un sector de la doctrina ha indicado que sí es necesario, pues debe incorporarse al procedimiento el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y por otro lado, el cual indica que no debe darse audiencia al patrono, esto es derivado a que el juez, al ordenar la reinstalación, ha dado cumplimiento a la orden y prevención establecida en la ley, siendo a que le patrono fue apercibido y notificado oportunamente de la consecuencia del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social.

En virtud de que la solicitud de reinstalación se dilucida por un incidente, el mismo debe concluir con un auto, el cual debe indicar lo siguiente: la orden de reinstalación a favor del trabajador de inmediato cumplimiento, en el puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad; la orden de realizar el pago a favor del trabajador de todos los salarios dejados de percibir, así como también de las prestaciones laborales; y la imposición de la multa contemplada en el artículo 379 del Código de Trabajo. Emitido el auto, el Juez nombrará a uno de los miembros del tribunal, para que en su calidad de ministro ejecutor proceda a realizar la reinstalación, para el efecto el ministro ejecutor deberá hacer constar en acta si el patrono da cumplimiento o no a la reinstalación.

Cómputo del plazo para la sustanciación de la solicitud de reinstalación promovida en el conflicto colectivo de carácter económico y social

Disposiciones legales del plazo

Todo acto procesal debe tener una regulación temporal, que permita dar certeza jurídica para la substanciación de los procesos, observada por las partes y por el órgano jurisdiccional competente, puesto que todo proceso es una secuencia de actos concatenados, por lo que la ley tiene que ser clara y precisa en cuanto a los momentos en que ha de realizarse cada acto. Cabe señalar, que este aspecto es sumamente importante, ya que se dota de celeridad a los procesos y su exacto cumplimiento responde a la actividad de la administración de justicia.

El Diccionario de la Real Academia, define la palabra plazo como el término o tiempo señalado para algo. Dada esta definición, se hace necesario precisar la distinción entre término y plazo, siendo que el vocablo término, se refiere a un momento en el tiempo de carácter específico en el cual debe realizarse el acto procesal; en cambio, plazo, es un lapso de tiempo que transcurre y en el cual puede realizarse el acto procesal, en el cual se indica cuando inicia y cuando termina, por ejemplo,

en el caso para conformar el Tribunal de Conciliación se da un plazo de treinta y seis horas y no puede durar más de quince días.

Esta diferencia es meramente doctrinaria en la actualidad, sin embargo, con anterioridad era de obligatoria aplicación e interpretación; siendo que, en esta época, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra superada y se toman como sinónimos, aunque se utilicen en forma indistintamente, esto tiene su fundamento, en el artículo 206 de la Ley del Organismo Judicial, el cual estipula que en las disposiciones en las que se utilice la palabra término o se expresa únicamente número de días, se entenderá que se trata de plazo y se estará a lo dispuesto en la presente ley.

La Ley del Organismo Judicial, que contiene normas, cuya aplicación, interpretación e integración son de carácter general en todo el ordenamiento jurídico guatemalteco, cuando las leyes atinentes carezcan de disposiciones legales propias al respecto, estipula en el capítulo quinto del título primero, específicamente en el artículo 45, regula las reglas para el cómputo del tiempo, estableciendo para el efecto, en el cómputo de los plazos legales, en toda clase de procesos, se observarán las reglas siguientes.

El día es de veinticuatro horas, los cuales se empezará a contarse desde la media noche, cero horas; para los efectos legales, se entiende por noche el tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente; los meses y años se regularán por el número de días que les corresponde según el calendario gregoriano; terminarán los años y los meses, la víspera de la fecha en que han principiado a contarse; en los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles.

Son inhábiles los días de feriado que se declaren oficialmente, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta (40) horas, se tengan como días de descanso y los días en que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales; todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación, salvo el establecido o fijado por horas, que se computará como lo establece el Artículo 46 de esta ley. En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determinen las leyes de la materia.

La disposición legal transcrita con anterioridad permite establecer ciertas premisas básicas a conocer al momento de realizar el cómputo de los plazos, tanto por las partes en un proceso, como los órganos

jurisdiccionales. En el caso de la presente investigación, debe hacerse hincapié a que debe entenderse por días y horas hábiles e inhábiles. Siendo que, en principio, día, es el período de veinticuatro horas, y de esas veinticuatro horas, doce horas son hábiles, es decir, aptas y válidas para realizar los actos procesales las cuales se entienden, a contrario sensu de lo establecido en la literal b) del artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial, del período comprendido de las seis horas de la mañana hasta las dieciocho horas.

A tenor de la literal e) del artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial, en los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles, es decir, que se toman en cuenta esos días que la ley no señala expresamente que deben considerarse como no válidos. Sin embargo, como en toda regla, existen excepciones, las cuales se encuentran taxativamente señaladas en la ley, en las cuales todos los días y horas son hábiles, dentro de las cuales se pueden mencionar, a manera de ejemplos, los plazos a computarse en materia del trámite de amparo, tal como lo regula el artículo 5 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y en materia de la substanciación de un conflicto colectivo de carácter económico social, preceptuado en el artículo 324 del Código de Trabajo.

En la práctica forense, cuando se está tramitando una acción constitucional de amparo o un conflicto colectivo de carácter económico social, las partes y los abogados que los auxilian, se enfrentan al inconveniente de que el horario de trabajo del Organismo Judicial, es de las ocho horas hasta las quince horas con treinta minutos, conforme se encuentra estipulado en el artículo 2 del Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia, Número 92-82, el cual se transcribe a continuación: La jornada única de trabajo queda establecida en forma continua de las ocho a las quince horas con treinta minutos de lunes a viernes, inclusive.

Por lo que, cualquier memorial que presenten, para evacuar audiencias o presentar pruebas, deberán presentarlo ante los Juzgados de Turno, quienes harán el traslado respectivo a los juzgados respectivos. Este aspecto, ha sido discutido ampliamente por parte de los abogados litigantes en el ámbito laboral y constitucional, puesto que, en ciertos procesos, el cómputo de plazos debe tomarse en cuenta que todos los días y horas son hábiles, no es posible derivado del horario de atención del Organismo Judicial, por lo que deberá computarse únicamente los días y horas hábiles.

La Corte de Constitucionalidad (2012) Expediente Número 5277-2012, sentencia de fecha 07 de agosto de 2013.en relación a este tema expresó:

“(…) En cuanto al tema relacionado con los plazos legales y horario administrativo, esta Corte trae a colación lo que reiteradamente ha sostenido al respecto: (…) El Estado, que constituye la sociedad jurídicamente organizada, está instituida para servir a los individuos, tanto en tareas permanentes e ininterrumpidas, por ejemplo, la seguridad interna y externa a la prestación de servicios esencialísimos, como en aquellas asignadas sin vigilia continua y conforme la racionalización administrativa, tanto por las limitaciones humanas como materiales, de tal manera que siguiendo criterios de organización, para prestar estos últimos ha fijados los horarios administrativos siendo fijados por el Estado mediante leyes y reglamentos, teniendo en cuenta la gran variedad de servicios, el lugar y condiciones en donde se deben prestar y la necesidad de relación con los administrados. Tales horarios pueden ser diurnos o nocturnos, generales o especiales, continuos o discontinuos se contempla la posibilidad de habilitar horas extraordinarias cuando la conveniencia del servicio lo exija. Así como que por la indicada racionalización es necesario que en los horarios administrativos se contemplen días hábiles e inhábiles, también de suyo es propio que en cada día se fijen horas hábiles e inhábiles, incluso en las actuaciones judiciales.

Lo expuesto por la Corte de Constitucionalidad, indica que, conforme al principio de racionalidad administrativa, no se genera violación a las normas legales que establecen que todos los días y horas son hábiles, toda vez que, la prestación de servicios del Estado debe sujetarse a las necesidades de los administrados, fijados expresamente para conocimiento de éstos, en reglamentos y leyes, que también es aplicable en el ámbito del sector justicia. Continuando con la sentencia, anteriormente transcrita, la Corte de Constitucionalidad (2012) Expediente Número 5277-2012, sentencia de fecha 07 de agosto de 2013.también indicó:

Desde las leyes de Partida ya se estipulaba que los juicios deben ventilarse de día y no de noche, por lo que las reglamentaciones fijan las horas que se estiman necesarias para las gestiones judiciales, de acuerdo con horarios preestablecidos, aunque existen disposiciones

que perm74iten la habilitación del caso, incluso en los supuestos de los días festivos, cuando exista riesgo por la no realización de diligencias procesales o cuando por su naturaleza exijan la habilitación permanente del tiempo, como ocurre con las actuaciones del sumario penal, las de habeas corpus y la de amparo. (...) el Acuerdo 92-82 emitido por la Corte Suprema de Justicia (...) por cuyo medio se hace efectivo ese principio de racionalización administrativa que, en su campo, compete a la autoridad máxima del Organismo Judicial y que, por la naturaleza de la materia regulada, es la norma especial aplicable a las actuaciones en los tribunales cuando no exista la excepción legal que habilite tiempo extraordinario.

Esta parte de la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad permite inferir que la razón del cómputo de plazos en las normas, en cuanto a que se tomen en cuenta los días hábiles e inhábiles, se refiere principalmente a que existen situaciones que pueden generar consecuencias irreparables o por principios propios procesales aplicables, como por ejemplo, el principio de inmediación, que hacen necesaria la habilitación del tiempo y regulación de plazos de este tipo. Por otro lado, la sentencia multicitada de la Corte de Constitucionalidad (2012) Expediente Número 5277-2012, sentencia de fecha 07 de agosto de 2013, finalmente expresó:

El hecho de que haya sido entregado ante un Juzgado de Paz y a una hora fuera del horario normal de labores de la Corte Suprema de Justicia, no implica que haya sido presentado en tiempo y que genere la obligación que posibilite su conocimiento, dado que para ello y en el afán de dar certeza a los actos de la administración de justicia, la Corte Suprema de Justicia, en uso de sus facultades ha instituido la jornada de trabajo y con ella, el horario de atención al público, que debe ser observado por todos los habitantes del país sin excepción. (Sentencias de siete de abril de dos mil once, expediente dos mil novecientos sesenta y cinco – dos mil diez (2965-2010), veintiuno de junio dos mil doce, expediente tres mil quinientos setenta y dos – dos mil once (3572-2011) y la de veintiocho de marzo de dos mil doce dentro del expediente tres mil novecientos ochenta y cinco – dos mil once (3985-2011).

Debe entenderse, que tal como se explicó con anterioridad, en caso de que se necesiten presentar memoriales o realizar alguna diligencia en procesos cuyo computo de plazos deba incluirse los días y horas inhábiles, la Corte Suprema de Justicia, tomando en consideración esta situación, ha creado los Juzgados de Turno, que dada su particularidad laboran en aquellos días y horas no hábiles conforme la jornada de trabajo de dicha Corte, en atención a la vez, al principio de racionalización administrativa, criterio que es doctrina legal, conforme lo estipulado en el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Doctrinaria y legalmente los plazos, desde un punto de vista en materia procesal, se clasifican en: plazos improrrogables y plazos perentorios; y plazos propios y plazos impropios. El fundamento legal de estas clasificaciones, se encuentran contenidas en el artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual estipula los plazos y términos señalados en este Código a las partes para realizar los actos procesales, son perentorios e improrrogables, salvo disposición legal en contrario. Vencido un plazo o término procesal, se dictará la resolución que corresponda al estado del juicio, sin necesidad de gestión alguna. En relación a la primera clasificación, Mario Aguirre Godoy, en el libro Derecho procesal civil de Guatemala, ha indicado:

(...) Plazo improrrogable (...) se hace en atención a que pueda extenderse o no para el cumplimiento de los actos procesales. En principio no hay ningún impedimento para que el Juez pueda extender los términos que él mismo ha fijado, si no está señalada su duración máxima en la ley, o bien dentro de ella. Los términos legales son por lo general improrrogables, a menos que la misma ley lo permita. (...) Plazo perentorio (...) dice Couture que reciben también el nombre de plazos fatales y preclusivos, por los efectos que producen. Los define como aquellos que, vencidos, producen la caducidad del derecho, sin necesidad de actividad alguna ni del juez ni de la parte contraria. (1973, pp. 331-332).

Los plazos improrrogables, como su nombre lo indica, son los cuales no pueden prorrogar, es decir, no pueden extenderse o ampliarse, salvo excepciones permitidos y establecidos en la ley. En cambio, los plazos perentorios, son aquellos que una vez han transcurrido, se ha precluido esa etapa procesal, y el órgano jurisdiccional de oficio, deberá dar paso a la siguiente. La clave para diferenciar entre un plazo perentorio con un plazo improrrogable, es que el primero, el acto procesal debe realizarse dentro de ese plazo, por ende, no es prorrogable, siendo que en caso que no se realice el acto procesal, el proceso continua en la siguiente etapa procesal señalada para el efecto.

En relación a la segunda clasificación, en cuanto a los plazos propios e impropios, se entiende por plazos propios, a los que se encuentran y son de obligatorio cumplimiento a las partes de un proceso; siendo que los plazos impropios, son de observancia para el personal del órgano jurisdiccional, cuyo incumplimiento no tiene más repercusiones que una sanción disciplinaria. La Corte de Constitucionalidad (2011), Expediente

Número 4590-2011, sentencia de fecha 28 de marzo de 2012, ha establecido:

Entre los plazos legales se deben distinguir los que son propios y los impropios. Los plazos propios son los que se confieren a quienes intervienen en el proceso para la realización de un acto procesal. El efecto principal de su inobservancia es que precluye el trámite, por lo que debe pasarse a la fase siguiente, con pérdida de la posibilidad de realizar el acto, por tal razón no posee relevancia constitucional, salvo que la preclusión se haya producido con actos que afecten el derecho de defensa. Los plazos impropios o judiciales son los establecidos para la realización de actos por el personal de los órganos jurisdiccionales; su inobservancia no implica preclusión, de modo que el sujeto sigue obligado a realizar el acto, si bien originándose responsabilidad disciplinaria. Tendrá trascendencia para la justicia constitucional su incumplimiento cuando –sin justificación alguna– incida en el derecho a una justicia pronta y cumplida, la cual deriva de la garantía del debido proceso.

Los plazos en los procesos laborales de carácter judicial, se rigen a la vez por lo estipulado en relación al cómputo de plazos contenido en el Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial; sin embargo, en forma especial, en la misma norma laboral, se regula de forma especial lo relacionado a la habilitación de tiempo en días y horas inhábiles, para el efecto, el Artículo 324 del Código de Trabajo, estipula: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo, necesario para su terminación. Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

Para una mejor comprensión, en virtud que el Artículo 324 del Código de Trabajo, cuenta con dos párrafos, se procederá a analizar cada uno de éstos en forma individual. El primer párrafo del citado artículo, estipula que los jueces de trabajo tienen la facultad de actuar en días y horas inhábiles, dando ese permiso legal de dar por válido días y horas que de anuencia con la ley no lo son, cuando el caso no lo requiera; siendo que esta situación se da principalmente, en los casos, en las audiencias de recepción de pruebas.

Esta es una diferencia con el proceso civil y lo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, ya que la habilitación de tiempo, debe ser a solicitud de parte, a efecto de evitar perjuicio a las partes; es decir, no es de oficio, como sucede en los procesos laborales. Esto puede corroborarse en lo regulado en el artículo 65 del referido Código, el cual establece: Podrá pedirse la habilitación de días y horas inhábiles, para la realización de diligencias sin cuyo cumplimiento corra grave riesgo el ejercicio de un derecho. La habilitación deberá pedirse antes de los días o de las horas inhábiles.

Por su parte, el segundo párrafo del Artículo 324 del Código de Trabajo, es una excepción, de las contempladas en cuanto a que en el cómputo de plazos, solo debe entenderse días y horas hábiles; en el sentido, que una

vez planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, es decir, al momento de presentar el pliego de peticiones ante el órgano jurisdiccional competente, el cómputo de los plazos incluye los días inhábiles.

El principio protectorio y su manifestación de la norma más favorable

El Derecho Laboral o el Derecho de Trabajo como se conoce en otras legislaciones, como toda rama del Derecho, cuenta con principios propios de estricta aplicación y observancia por los sujetos de la relación laboral y por los órganos jurisdiccionales cuando corresponda, que se encuentran plasmados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el mismo Código de Trabajo, los cuales la Corte de Constitucionalidad (2009), expediente Número 328-2009, sentencia de fecha 27 de marzo de 2009, ha definido como:

(...) son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

Entre los principios que se han mencionado, en el derecho guatemalteco, se encuentra el principio protectorio, el cual se encuentra expresamente regulado y reconocido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la

República de Guatemala, el cual, en su parte conducente, estipula que: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Este principio, también se encuentra regulado en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual indica que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata y busca compensar la desigualdad económica que existe entre éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Lo anterior permite establecer, que este principio debe inspirar todas y cada una de las normas procesales que contiene el Código de Trabajo, y aquellas que por aplicación supletoria se apliquen a los procesos de índole laboral, para garantizar la efectiva y real aplicación del principio de igualdad, garantizado constitucionalmente.

La Corte de Constitucionalidad (2010), Expediente Número 4255-2010, sentencia de fecha 29 de marzo de 2011, sobre este principio ha expresado:

(...) instituto que la mayoría de los países mantienen en base al denominado garantismo estatal, en virtud del cual se procura proteger al trabajador para equilibrar sus debilidades frente a la superioridad del empleador. (...) tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. (...) Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Este principio actúa como una directriz al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con los artículos 101, 102, 103 y 106 de la Constitución

Política de la República de Guatemala; y también es una orientación dirigida al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios del Derecho del Trabajo.

De lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad, puede inferirse que el principio protectorio constituye una manifestación de la tutelaridad del Derecho del Trabajo, ya que busca subsanar las desventajas en las cuales se encuentran los sujetos de la relación laboral, pues es notorio que el patrono se encuentra en una posición superior al trabajador, desde el punto de vista económico y jurídico, pues puede hacer que el proceso dure años, al contratar profesionales del derecho que se encarguen de entorpecer el proceso, a diferencia del trabajador, que en algunos casos, no sabe leer ni escribir. Este principio, cuenta con tres manifestaciones o tres reglas doctrinariamente conocidas: la regla *in dubio pro-operario*; la regla de la norma más favorable; y la regla de la condición más beneficiosa, las cuales se desarrollarán en el siguiente apartado.

Regla in dubio pro operario

La regla *in dubio pro-operario*, es una regla de interpretación de una norma laboral, que tal como su nombre lo indica, se refiere principalmente que, si una disposición legal resulta ambigua, es decir, que puede comprenderse en más de un sentido e interpretarse de varias formas generando confusión en cuanto a su sentido y alcance, el órgano

jurisdiccional debe inclinarse por aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.

Esta regla, tiene su fundamento en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula que, en caso de que exista alguna duda sobre la forma de interpretación o del alcance de las disposiciones legales, o bien reglamentarias o contractuales en materia específicamente laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. La Corte de Constitucionalidad (2015), expediente Número 3417-2015, sentencia de fecha 08 de diciembre de 2015, sobre esta regla, también considerada como principio, ha expresado:

(...) el principio in dubio pro operario (...), el cual dispone que, en caso de duda respecto de la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores (...)

Es importante recalcar, que esta regla, constituye una regla de interpretación, y debe ser aplicada, únicamente en el caso cuando exista duda para determinar el alcance de una norma y el verdadero sentido dentro de varios posibles, por lo que no implica la creación de una nueva norma, corregir o modificar la ya establecida o bien, realizar integración de dicha norma con otras normas. Para el efecto, Cesar Landelino Franco López, en su libro derecho sustantivo individual del trabajo ha indicado que:

“cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto. (2006, p. 87).

Regla de la norma más favorable

La regla de la norma más favorable, la doctrina imperante, ha indicado que es una regla de aplicación de una norma laboral, en virtud que si existen dos o más normas aplicables a un caso en concreto, es decir, que a la misma situación jurídica, le es aplicable o puede encuadrarse en dos o más normas, por lo que el juez, al momento de hacer su labor intelectual, deberá inclinarse por la norma que resulte más favorable al trabajador, incluso aunque esta sea de menor jerarquía.

La Corte de Constitucionalidad (2006), expediente Número 3347-2006, sentencia de fecha 12 de julio de 2007, ha indicado:

La regla de la norma más favorable consiste en que al presentarse dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior, constituyéndose en una regla de aplicación de normas.

En esta regla, a diferencia de la anterior, existen dos o más normas, cuya aplicación tenga distinto alcance, es decir, existe conflicto entre dichas normas, pues regulan la misma situación jurídica de forma distinta. Por lo

que, al existir esta discrepancia, esta regla, permite que una norma prevalezca sobre otra, sin importar su rango en la escala jerárquica de las normas, en el sentido que una norma de rango inferior deba ser aplicable en detrimento de una norma de rango superior, ya que su contenido es más favorable para el trabajador. Para el efecto, Cesar Landelino Franco López, en su libro Derecho sustantivo individual del trabajo ha indicado:

(...) la aplicación de la norma más favorable al trabajador puede conducir a una tácita derogatoria de aquellas normas que resulten ser menos favorables que la que se va a aplicar. Por consiguiente, podría darse el caso en que una norma de carácter ordinario contenida en un reglamento interior de trabajo al resultar más favorable que una que se refiere a regular la misma situación, contenida en la Constitución, derogue automáticamente la norma contenida en la Constitución y la haga inaplicable para siempre (2006, p. 88).

Esta regla, permite obviar el principio de jerarquía normativa aceptado en el ordenamiento jurídico, ya que, una norma reglamentaria u ordinaria, puede ser más favorable para el trabajador que una norma constitucional, siendo aplicable en ese sentido la norma reglamentaria sin importar que es de jerarquía inferior a la norma constitucional que regula el mismo hecho, por ejemplo, el caso, establecido en la literal i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece un plazo menor de vacaciones anuales para los trabajadores agrícolas al contemplado en el Artículo 130 del Código de Trabajo, el cual no hace distinción entre clase de trabajadores para el plazo de vacaciones.

La regla de la condición más beneficiosa

Finalmente, la regla de la condición más beneficiosa constituye también una manifestación del principio protectorio, que puede resumirse en forma simple para una mejor comprensión, que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador esta debe mantenerse en aras de ampliar y garantizar sus derechos, para el efecto la Corte de Constitucionalidad (2017), Expedientes Acumulados Números 4252-2017 y 5419-2017, sentencia de fecha 17 de octubre de 2018, ha establecido que debe entenderse por esta regla:

(...) cuya intención es hacer prevalecer a lo largo de la vigencia del vínculo económico-jurídico, las condiciones que más favorezcan al trabajador, de tal cuenta que, una vez alcanzadas no puedan revertirse o modificarse en perjuicio de la parte más débil (el trabajador) (...).

A manera de ejemplo, el caso más común en el cual se ha aplicado esta regla, por parte de los órganos jurisdiccionales como la misma Corte de Constitucionalidad, es cuando el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado una persona, no se encuentra estipulado como un puesto de confianza o de representación patronal (el cual dicho sea de paso debe estar expresamente señalado en la norma legal, pacto, reglamento interno, entre otros), no puede ser considerado como tal, y no puede considerarse como tal, de hecho, aunque desempeñe funciones que si se encuentre catalogado como un puesto de confianza.

Este aspecto, se ha convertido en criterio de la Corte de Constitucionalidad, puesto que ya es doctrina legal, establecida en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, conforme las sentencias de fechas diecisiete de junio, diecisiete de noviembre y veintiocho de noviembre todas al año dos mil catorce, emitidas en los expedientes números 312- 2014, 857-2014 y 2108-2014.

Aplicación de la norma más favorable en el cómputo de plazos, en el incidente de reinstalación dentro del conflicto colectivo de carácter económico y social

En relación a cómo deben computarse los plazos para la substanciación de los incidentes de reinstalación promovido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, existen dos normas legales expresas que pueden ser aplicadas, siendo las literales d) y e) del Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial y el último párrafo del artículo 324 del Código de Trabajo, situación que ha generado controversia en la práctica forense, la cual solo puede ser solucionada a través del principio protectorio, en su manifestación de la norma más favorable. Tal como se indicó en el apartado anterior, esta regla permite aplicar una norma en forma preferente

al resto que regulan la misma situación, en virtud que esta norma resulta más favorable para el trabajador.

En ese sentido, un sector se inclina, porque la norma más favorable para la substanciación del incidente de reinstalación, por ser la norma general y que debe aplicarse, es la contenida en las literales d) y e) del Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial, derivado a que otorga más tiempo al trabajador para la presentación de su solicitud de reinstalación, aunado al hecho que el incidente de reinstalación, es un incidente, cuya tramitación se encuentra regulado específicamente en la Ley del Organismo Judicial; por ende las disposiciones de esta norma deben aplicarse.

Otro sector, se inclina porque al ser un proceso que se deriva del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, debe aplicarse todas las disposiciones reguladas en la ley para éste, en ese sentido, al incidente de reinstalación, si bien es cierto es accesorio, debe seguir la suerte del principal, y por ende, en su substanciación, los plazos se incluyen días y horas inhábiles, para garantizar la eficacia de la administración de justicia laboral.

La jurisdicción constitucional, ha indicado que el último párrafo del Artículo 324 del Código de Trabajo, es de aplicación únicamente para la sustanciación de los conflictos colectivos de carácter económico social, no

así para el trámite de reinstalación, en virtud que resulta ser un procedimiento accesorio al conflicto aunque respecto de éste simplemente surge la viabilidad de las solicitudes de reinstalación por la vigencia de prevenciones en aquel, pero son independientes respecto de los efectos que producen y también del resultado final al que arribe el conflicto colectivo de carácter económico social, por lo que, la aplicación de la norma citada no es viable en todos los casos.

El criterio referente a que el último párrafo del Artículo 324 del Código de Trabajo, en cuanto al cómputo de los plazos, de que todos los días y horas son hábiles, no es aplicable a los trámites de reinstalación ha sido sostenido por la Corte de Constitucionalidad, en las sentencias dictadas en los expedientes dos mil setecientos guión dos mil ocho (2700-2008) de veintiuno de octubre de dos mil ocho, dos mil setecientos diecisiete guión dos mil ocho (2717-2008) de veinticinco de noviembre de dos mil ocho, setenta y cuatro guión dos mil trece (74-2013) de diez de septiembre de dos mil trece, y tres mil trescientos sesenta y cuatro guión dos mil trece (3364-2013).

Lo anterior permite indicar, que este criterio se ha convertido en doctrina legal, al existir más de tres fallos, en el mismo sentido y en casos similares, conforme a lo regulado en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición

Personal y de Constitucionalidad, el cual debe ser de observancia general por los tribunales de justicia del ramo laboral y por las propias partes, a efecto de no dilatar los procesos por controversias, que se han trasladado a la jurisdicción constitucional y que la misma ha resuelto en forma conteste.

En base a las resoluciones emitidas por la Corte de Constitucionalidad, la sustentante difiere de las mismas en virtud que este criterio, genera una violación al principio protectorio reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, con relación al principio de tutelaridad anteriormente hablado, así como el beneficio al trabajador, puesto que dichos principios deben ser observados en todo el ordenamiento jurídico laboral, ya que inspira y sirven para fijar los parámetros del contenido de las normas legales, y que en caso de interpretación y aplicación, tanto el juez como las partes y abogados litigantes deben tomar en cuenta para concluir los procesos instaurados.

Conclusiones

El conflicto colectivo de carácter económico social es un proceso por medio del cual los patronos y trabajadores se someterán ante un órgano jurisdiccional para que este pueda asesorarlos y solucionar los conflictos con ocasión del trabajo, así como los elementos, características, su procedimiento, las fases de conciliación, la huelga y paro y el arbitraje, el procedimiento de despido, el proceso de administrativo previo a la solicitud de despido ante un órgano jurisdiccional, la solicitud de autorización y el procedimiento de reinstalación.

Al desarrollar el concepto de reinstalación en varios ámbitos se determina que es un derecho que posee todo trabajador el cual la legislación contempla cuando estos son despedidos de forma injusta, para que estos puedan ser retornados a sus puestos de trabajo así como restituirles los derechos que le correspondan. La legislación guatemalteca también regula lo procedente en cuanto al despido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, cuando se ha emplazado a los empleadores y la necesidad de autorización judicial para el mismo esto en pro de la estabilidad laboral de los trabajadores. Aunado a esto la Corte de Constitucionalidad establece que estos procedimientos buscan evitar que se lleven a cabo despidos injustificados al momento de emplazar a los empleadores evitando las represalias de los empleadores.

Se puede determinar la existencia de la colisión entre dos normas que son la Ley del Organismo Judicial y el Código de Trabajo, en cuanto al plazo para llevar a cabo la sustanciación del incidente de reinstalación dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, entre los cuales a criterio de la sustentante uno de los plazos violenta uno de los principios protectorios del Derecho de trabajo en la manifestación de la norma más favorable en virtud del conflicto existente entre las mismas el cual tiene la finalidad de que al trabajador se le favorezca apegado a ley y la Regla in dubio pro operario, cuya importancia radica por sobre todo en buscar la condición más beneficiosa para el trabajador.

Al llevar a cabo el estudio en cuanto al plazo para la sustanciación del incidente de reinstalación dentro de un conflicto colectivo se analizaron distintas sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad las cuales fallan de acuerdo con lo establecido en la Ley del Organismo Judicial interpretándose que se debe aplicar el mismo sin embargo, como se ha manifestado con anterioridad se difiere del mismo en virtud que se violenta y se ignora uno de los principios en los cuales se basa el Código de Trabajo que es el Principio de tutelaridad, el cual vela para poder equiparar la desigualdad existente entre patronos y trabajadores. Por lo que es conveniente tomar en cuenta el plazo establecido en el Código de Trabajo ya que este favorece al trabajador al permitir interponerlo todos los días.

Referencias

- Aguirre, M. (1973) . *Derecho procesal civil de Guatemala, Tomo I*. Guatemala: Editorial Universitaria.
- De la Cueva, M. (2002). *Derecho mexicano del trabajo, Tomo II*. México: Editorial Porrúa.
- Echeverria, R. (2009). *Derecho de trabajo II, Tercera edición*. Guatemala: Editorial Formatec.
- Fernández, L. (2011). *Manual de derecho del trabajo, Tomo III*. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Fernández, L. (2010). *Relaciones Colectivas de Trabajo. Derecho Colectivo de Trabajo*. Guatemala: Editorial IUS-ediciones.
- Fernández, L. (2007). *Derecho laboral Guatemalteco, segunda edición*. Guatemala: Editorial IUS-ediciones.
- Franco, C. (2006). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco, C. (2006). *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco, C. (2007). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

López, M. (2008). *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Legislacion

Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala.

Decreto 2-89. *Ley del Organismo Judicial*.

Decreto 1441. *Código de Trabajo*.

Corte de Constitucionalidad. Expedientes Acumulados Números 4252-2017 y 5419-2017, sentencia del 17 de octubre de 2018.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 3417-2015, sentencia del 08 de diciembre de 2015.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 2380-2013 sentencia del 20 de marzo de 2014.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 4056-2013 sentencia del 28 de enero de 2014.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 2292-2013 sentencia del 12 de noviembre de 2013.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 5277-2012, sentencia del 07 de agosto de 2013.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 3272-2012, sentencia del 14 de febrero de 2013.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 3153-2011 sentencia del 03 de julio de 2012.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 4590-2011, sentencia del 28 de marzo de 2012.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 4255-2010, sentencia del 29 de marzo de 2011.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 328-2009, sentencia del 27 de marzo de 2009.

Corte de Constitucionalidad. Expediente Número 3347-2006, sentencia del 12 de julio de 2007.

