



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Observancia del principio de igualdad en la reinstalación
por despido injustificado indirecto**
(Tesis de Licenciatura)

Fredy Roberto Hernández Escobar

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Observancia del principio de igualdad en la reinstalación
por despido injustificado indirecto**
(Tesis de Licenciatura)

Fredy Roberto Hernández Escobar

Guatemala, febrero 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10., literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Fredy Roberto Hernández Escobar**, elaboró la presente tesis, titulada: **Observancia del principio de igualdad en la reinstalación por despido injustificado indirecto.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 17 octubre de 2022

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

Estimados señores:

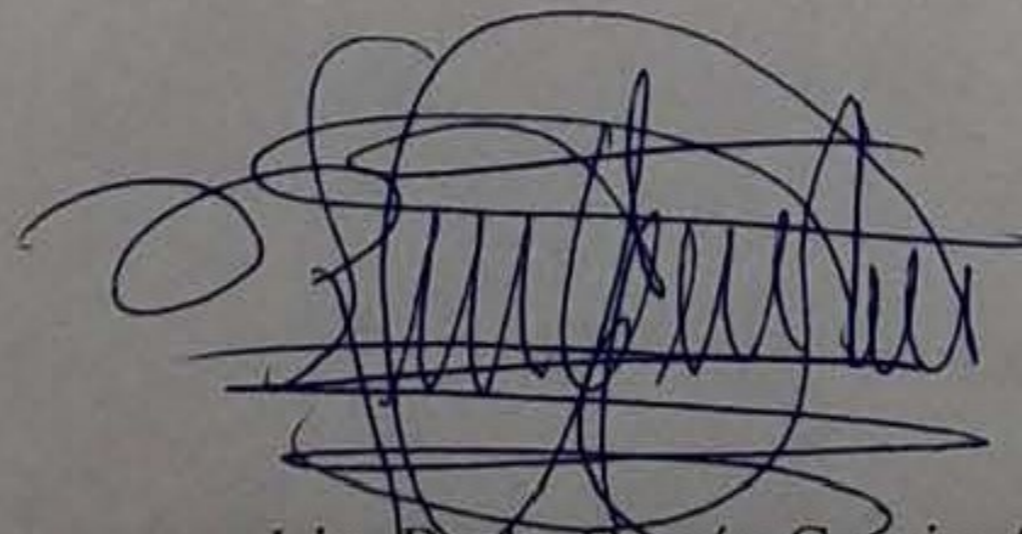
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Fredy Roberto Hernández Escobar**, ID 000114629.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Observancia del principio de igualdad en la reinstalación por despido injustificado indirecto**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Al haber 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,



Lic. Rudy Osmin Carpio Arana
Abogado y Notario

Lic. Rudy Osmin Carpio Arana

Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 27 de enero de 2023.

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** del estudiante Fredy Roberto Hernández Escobar, ID 000114629, titulada "**Observancia del principio de igualdad en la reinstalación por despido injustificado indirecto**".

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,



Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **FREDY ROBERTO HERNÁNDEZ ESCOBAR**
Título de la tesis: **OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO INDIRECTO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Rudy Osmín Carpio Arana de fecha 17 de octubre del 2022.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado Jaime Trinidad Gaitán Álvarez de fecha 27 de enero del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 28 de febrero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


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



Acto que dedico

A mi Dios Todopoderoso: Por haberme dado la vida, salud, y sabiduría, para salir adelante y la oportunidad de estudiar.

A mi padre: Ismael Hernández Enríquez (Q.E.P.D), que nuestro creador lo tenga en su santa gloria.

A mi madre: Zenaida Escobar Enríquez (Q.E.P.D), por su apoyo y esfuerzo incondicional, el triunfo y la gloria a ti madrecita, ya que no alcanzaría toda la vida para retribuirte tus días de pena y noches de tristeza con tal que yo y mis hermanos saliéramos adelante.

A mis hermanos: Luis, Reyna, Sonia y Rony, que mi esfuerzo sea motivación para ustedes a seguir adelante, ya que con esfuerzo y dedicación los sueños se hacen realidad.

A mi esposa: Suly Haneth Zeceña Luna.

A mis hijos: Andy José y Dany Emanuel de apellidos Hernández Zeceña, a quienes, con la ayuda de la Santísima Trinidad y Virgen María, junto a mi esposa enseñaremos a ser hombres bondadosos.

A mi tía: Zoila Daniela Enríquez Escobar.

A mi primo: Edwin Sandoval Escobar.

A mis sobrinos: Por su cariño y aprecio, a quienes les exhorto a seguir adelante con mi ejemplo.

A mi compañero y amigo de estudio: Licenciados Darío Ventura, Sabino Hernández Abogados y Notarios por sus sabios consejos y ayuda.

A mi patria Guatemala: Por haberme permitido nacer en su tierra.

A: Las autoridades administrativas y docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Justicia de la Universidad Panamericana.

A mi demás familia y a usted: Que nuestro creador los guie e ilumine sus vidas.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Principio de igualdad	1
Reinstalación	20
Despido injustificado indirecto	30
Conclusiones	66
Referencias	68

Resumen

La investigación implicó el acontecer en el derecho individual laboral guatemalteco, relacionado con la observancia del principio de igualdad, en cuanto a la reinstalación cuando un trabajador ha sido sujeto de despido injustificado indirecto de parte del patrono y no poder solicitar su reinstalación por no encontrarse dentro de las excepciones reguladas en el Código de Trabajo vigente, vulnerando el principio de igualdad del empleado al no observarse dentro de la legislación laboral vigente en el país la igualdad tal como lo regula la Constitución Política de Guatemala, ya que siendo un principio constitucional debe ser aplicada la reinstalación a todo trabajador sin excepción alguna en cumplimiento de los principios de igualdad, tutelaridad y estabilidad.

El trabajo de investigación que analizó las instituciones de igualdad, reinstalación y el despido injustificado indirecto cuyo objetivo general fue comprobar que la figura de la reinstalación debe proceder en todos los casos en que un trabajador ha sufrido despido injustificado indirecto en observancia del principio de igualdad; los objetivos específicos fueron analizar el principio de igualdad en los casos de despido injustificado como la institución jurídica de la reinstalación en los casos en que se presente un despido injustificado tanto del sector laboral público y privado en general y todo trabajador pueda alegar y probar su inocencia y

solicitar su reinstalación en aras del principio de estabilidad laboral y observancia del principio de igualdad, sin excepción.

Palabras clave

Igualdad, reinstalación, despido, injustificado, indirecto.

Introducción

La pretensión del trabajo monográfico será colaborar en el estudio y la investigación de la temática relativa a la institución de la reinstalación dentro del derecho laboral guatemalteco, inspiración por medio de la cual contribuirá al intento de orientar con su contenido a todos los trabajadores guatemaltecos que constantemente son víctimas de la abusiva actitud patronal de decidir ilegalmente la terminación de la relación laboral, procurando también desde luego que sea un aporte al alcance de estudiantes y abogados litigantes en derecho laboral, como una mínima contribución al fortalecimiento del conocimiento de la institución de la reinstalación ya que es de suma importancia en el país.

Teniendo la pretensión directa demostrar y afirmar la no aplicación y observancia del principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en todos casos de despido indirecto injustificado ya que los trabajadores del sector privado se encuentran excluidos al no poder reclamar la reinstalación, por lo que describirá y analizará en forma detenida los antecedentes y alcances de la reinstalación incluso un estudio comparativo con el Decreto 330 que contuvo el primer Código de Trabajo, puesto en vigencia en Guatemala. Refiriéndose también a la normativa que contiene los casos de reinstalación establecidos en la legislación laboral nacional y su trámite a cada caso en particular.

En orientación de lo anterior en el desarrollo del estudio, inicialmente se describirá lo que se considera causa procedente a la reinstalación, se determinará con ello la máxima finalidad de ella, posteriormente se establecerá como extremo importante que en materia individual del trabajo, existe un gran vacío, ya que la ley no regula la reinstalación para todos los casos de despido injustificado por lo que al realizar un análisis de los casos que regula el Código de Trabajo y procedimientos procesales utilizados en cada caso, se demostrará a lo largo de la investigación la ineficacia de las normas al no garantizar la estabilidad laboral para todos los trabajadores tanto públicos como privados, además de la ineficacia de las resoluciones de los tribunales de trabajo para hacer cumplir con la orden de reinstalación inmediata a los patronos quienes despiden de una forma ilegal y prepotente a sus trabajadores.

Principio de igualdad

La igualdad así vista, es un elemento fundamental en todo estado de derecho, se incluye en el máximo cuerpo normativo o sea en la Constitución Política y traspasa a través del resto de las normas, ya que la igualdad jurídica es la seguridad que tienen todas las personas que tendrán las mismas prerrogativas si se dan los elementos que componen una conducta regulada por la ley; siendo un principio universal que se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir como criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los particulares que se encuentran en igual situación de hecho deben ser tratados de la misma forma, sin ningún privilegio.

Definición

Para entender y comprender la institución, es necesario definirla, por lo que se entiende como; aquel derecho genérico y desarrollo del valor de igualdad, que supone no solo el reconocimiento por parte de las normas jurídicas del principio de no discriminación a la hora de reconocer y garantizar los derechos, sino además el cumplimiento social efectivo de la misma. Por lo que la igualdad viene a hacer un conjunto de principios que tienden a eliminar entre las personas esa desviación

provocada por el mismo ser humano, dicha desviación se da en el derecho fundamental de que todos los seres humanos son iguales; al decir que es provocada por el mismo ser humano, enfatizando en el sentido de que es una cuestión más que todo cultural, o de formación de principios.

Lepala (2008), indica: “El derecho de igualdad no significa la absoluta uniformidad del ordenamiento jurídico. No implica, en consecuencia, la necesidad de que todos los ciudadanos se encuentren siempre en todo momento y circunstancia en condiciones de absoluta igualdad.” (p.27).

Ya que si bien es cierto todos los seres humanos son iguales en derechos y obligaciones, pero también se tiene que tomar en cuenta la diversidad, una mujer embarazada y un hombre, son iguales en cuanto los dos son seres humanos. Por lo que la igualdad propuesta se fundamenta en tres vertientes, por una se garantiza a los ciudadanos que no serán discriminados, por otra se obliga a los poderes públicos a guiar sus actuaciones para el beneficio de todos, y por último se establece un límite para evitar las arbitrariedades.

Clasificación

Tomando la igualdad como valor, existen diversas clasificaciones, en síntesis, se menciona la siguiente:

De acuerdo con Martin (2000):

a) Igualdad formal: esta es la relacionada con el derecho de igualdad ante ley; como se mencionó anteriormente, la igualdad formal no debe ser entendida en términos absolutos, sino que a la vez permite dar un tratamiento desigual, atendiendo a circunstancias especiales; b) Igualdad material: esta es aquella por la cual no debe haber discriminación en las relaciones sociales, evitando de esta manera que se lleguen a producir diferencias o desigualdades por razones éticas, culturales o por cualquier otra condición, que no merezca un trato desigual, por supuesto que no estén reconocidos por la ley, por lo que el derecho no es, sin embargo, una pura estructura formal, sino una estructura dotada de un sentido necesario. Todo derecho se pretende justo y es la idea de la justicia la que lleva derechamente al principio de igualdad (p.18).

Evolución histórica del principio de igualdad

El principio de igualdad en las primeras declaraciones de los derechos humanos data desde el Estado liberal donde se originó en los últimos tercios del siglo XVIII, en contraposición a los estados absolutistas que impidieron hasta entonces, el mismo fue producto de la experiencia histórica política inglesa de los siglos XVII, XVIII, así como de las filosofías de las luces y el relacionismo, especialmente en Francia, cuando el filósofo John Locke sostiene que todo gobierno surge de un pacto o contrato revocable entre individuos, con el propósito de proteger la vida, la libertad de la persona recordando que el liberalismo surge como consecuencia de la lucha de la burguesía contra la nobleza y la iglesia, es ahí cuando se tienen los primeros indicios de la igualdad del ser humano y aunque este proceso duró siglos, siempre se afirma que la libertad e igualdad del individuo era la limitación de los poderes de un estado.

Creándose así un estado liberal que se fundamenta, principalmente, en los aportes teóricos de los pensadores siguientes:

- a) Jean Jaques Rousseau, quien racionaliza que el origen de la sociedad política es producto de un contrato celebrado por los hombres para preservar sus derechos naturales. (Sabine, 2009, p. 212).
- b) Montesquieu, cuyo aporte radica en la Teórica De La Separación de Poderes, que constituye un mecanismo garante de la libertad que evita la concentración y abuso del poder de quien lo detente (Posadas, 2021, p. 4).
- c) John Lucke, su aporte está en una teoría de División De Poderes, además que hace hincapié en los preceptos de: a) libertad que es fundamental, no hay más limite que la ley natural; y b) propiedad de los recursos que, según Lucke, fueron entregados por Dios a los hombres para que dispusieran de ella a su conveniencia (Varnagy, Tomas, 2000, p. 134).

En este estado se establece una nueva forma de poder, contrapuesto a aquel en que se deba la administración discrecional y absoluta de este de parte del gobernante y en el nuevo escenario se establecía límites de ejercerlo, a través de la separación de poderes y el estado de derecho, mecanismos que garantizan la libertad individual; a partir de ese momento se establecen que el poder soberano radica en el pueblo, el cual lo delegaría a quien considere conveniente, a través del voto. También se postula un individualismo genérico, común a todos los hombres por el mero hecho de ser humanos, de esto se deriva la afirmación contenida en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América el 4 de julio de 1776 y en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptado el 26 de agosto de 1789.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, literalmente dice: el artículo 1 se sostiene como evidentes estas verdades al decir; que todos los hombres son creados iguales; que son dotados de su Creador de ciertos derechos inalienables, y en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos Americanos de 1776 se entiende que los hombres nacen y viven libres e iguales en derecho, las distinciones sociales solo pueden fundamentarse en utilidad común; por lo que se observó, que la noción del derecho de igualdad, consagrada por diversos instrumentos internacionales, es intrínseca a la concepción misma de los derechos humanos, considerados por la mejor doctrina, que en cada momento histórico concretan a la igualdad la cual debe ser recocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Analizados los enunciados anteriores, se pudo establecer que los mismos son parciales porque son incapaces de visualizar la igualdad de hombres y mujeres en el derecho, si bien es cierto, el artículo primero de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 la igualdad como algo positivo y el artículo dos de la declaración relacionada establece una lista de prohibiciones de tipo discriminatorio con lo cual la igualdad de hombres y mujeres deja de existir de igual forma para todo ser humano, observándolo en la actualidad corresponde a los jueces asegurarse de que se respete y aplique la igualdad de derechos tal como lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala y no lo

pueden hacer por las lagunas legales que existen en todas las ramas del derecho guatemalteco, con lo cual queda evidenciada la parcialidad de la aplicación de la igualdad de acuerdo a la historia en el derecho de trabajo a todo trabajador sin excepción.

Principio de igualdad en el plano internacional

El principio de igualdad, consagrado en la Convención Americana y en la Declaración Americana de Derechos Humanos, prohíbe a los estados cualquier discriminación basada en el sexo, religión, raza, trabajo, educación por lo que tanto de hecho como de derecho por parte de sus representantes. Por lo que si la discriminación legal es grave porque excluye cualquier posibilidad, por remota que sea, de alegar que la discriminación es ilegal ante un tribunal nacional; la única opción que tienen pocas jurisdicciones locales es argumentar la inconstitucionalidad de la ley sobre la base del trato justo para todos los habitantes de la república tal como lo regula la Constitución Política, y en el derecho internacional también se consagra el derecho a la igualdad, principalmente en los derechos humanos e igualdad ante la ley.

Tras estos actos históricos, la asamblea pidió a todos los países miembros que publicaran el texto de la declaración y dispusieran que fuera distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas u otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición

política de los países o de los territorios. En la Convención Americana de los Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, esta Convención Americana de Derechos Humanos, se refiere a todos aquellos derechos inherentes de los seres humanos, y entre estos se encuentran el derecho de igualdad, este es un derecho protegido ampliamente tanto por las legislaciones nacionales como por las internacionales para este acto.

Principio de igualdad en la legislación guatemalteca

La Constitución Política, ratifica en el sentido que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad, los seres humanos deben guardar conducta integral entre sí, por lo que es importante analizar igualdad tomada en su sentido formal, es decir, la igualdad ante la ley, con esto se refiere que la ley debe aplicarse en la misma forma a todos, sin distinción a ninguna clase, ya que como ella misma manifiesta todos los seres humanos son iguales ante la ley sin distinción de raza, sexo, religión etc. Por lo que para evitar se siguiera restringiendo la igualdad a un grupo humano específico, y que la igualdad es un derecho humano reconocido en distintos instrumentos jurídicos, en donde resalta de especial importancia.

El artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que literalmente dice:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de países independientes, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación. Este principio de igualdad implica que se reconozca al otro u otra como igual. Por lo tanto, cuando se habla de la igualdad entre hombres y mujeres, esta no debe seguirse interpretando como una homologación de las féminas respecto a ellos, porque se seguiría consolidando el modelo androcéntrico...

Es por ello que al analizar lo referente al principio de igualdad y su aplicación a través de la historia, la igualdad es la reiteración de la universalidad del texto, ya que ninguna persona puede ser privada de ningún derecho, a lo que el artículo cuatro de la Constitución Política y otras leyes del país vigentes se puede interpretar que es un principio fundamental basado en la garantía del respeto de los derechos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, para disminuir las brechas existentes entre ambos; refiriéndose a la búsqueda de equilibrio y justicia entre hombres y mujeres, a través de mecanismos que superen las desigualdades en derechos, espacios, oportunidades y resultados.

Por lo que Echeverría, (2006) dice: “Todo privilegio es un atentado a la igualdad” (p.104). El problema de la igualdad social está entrañado en este principio en donde cada hombre según su capacidad, a cada

capacidad, según sus obras; por lo que el derecho a la igualdad de la persona humana se recoge, en su sentido más amplio en el derecho constitucional garantizado como principio el cual se encuentra regulado en la constitución política artículo cuatro, 21, 23 y 40, que al interpretarlos se entiende que toda persona goza de las garantías que establece la constitución, sin más restricción, que las que ella misma expresa en donde impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; para que el sentido rebase un significado puramente formal, y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Por lo que la igualdad de los hombre entre sí, salvo esa genérica y poco elaborada indicación de la congruencia necesaria entre la finalidad de la norma y el criterio en virtud de los cual dos o más hombres son considerados como iguales o desiguales entre sí, no tendría que haber en el pensamiento límite alguno a la posibilidad de establecer diferenciación ya que la justicia distributiva es una exigencia de trato igual, no exactamente una plasmación del principio de igualdad o si se quiere, afirmación solo parcial de este principio porque referida sólo a la igualdad entre los hombres y las cosas que estos reciben, no a la igualdad a los hombre entre sí; por lo que al analizar, estos aspectos, el mandato de trato igual y el imperativo igualitario, cuya conciliación practica no siempre resulta posible, pueden ser considerados como los modelos contrapuestos del principio de igualdad aplicado en Guatemala.

La igualdad en Guatemala en la actualidad

El principio de igualdad en la Constitución Política vigente se resume desde diferentes perspectivas en tres preceptos que lo reclaman como un valor superior; el artículo cuatro como principio constitucional y el artículo 14 como derecho fundamental; por lo que la igualdad, es un concepto fundamental en la Carta Magna, diseñado para condicionar, inspirar y sustentar una multitud de mandamientos. Por ello en su artículo de norma suprema, junto con otras disposiciones constitucionales, constituye una manifestación del principio de igualdad formal, que se reconoce como derecho fundamental a todo hombre sin discriminación, pues tanto la igualdad como la no discriminación son pilares fundamentales de los derechos humanos en general, y ambos tienen una relación mutua.

Uno de los grupos sociales más necesitados de acciones afirmativas para garantizar la igualdad efectiva es la igualdad de género en la legislación laboral guatemalteca; sin embargo, la igualdad como principio y como derecho tiene un significado propio difícilmente individualizable, razón por la cual la Corte de Constitucionalidad expresó la dificultad de desarrollar el principio de igualdad a través de una norma que especifique o establezca sus diversas manifestaciones y la extensión y límites de lo que es en la sentencia; advirtiendo que la igualdad reconocida no constituye un derecho autónomo, subjetivo, que exista por sí mismo, pues

su contenido se determina siempre en función de determinadas situaciones jurídicas. Puede, por tanto, ser objeto de protección si se cuestiona si este derecho fue vulnerado en una determinada relación jurídica, y en cambio no puede ser objeto de una regulación o desarrollo normativo general.

Por ello, la Corte de Constitucionalidad ha considerado la igualdad como condición para el ejercicio de otros derechos y la ha integrado en la protección de estos, de modo que cualquier trato diferencial injustificado de un derecho fundamental es una vulneración de ese derecho y del principio de igualdad al mismo tiempo. Es importante entender que la igualdad como valor jurídico no es sólo un principio, sino una regla de la que, sin necesidad de intervención legislativa, se deriva un conjunto de derechos que los ciudadanos pueden ejercer directamente. Su importancia y eficacia se derivan de su positivación en una norma que la desarrolla que sirve de base ontológica a la Constitución Política y dotarla de valores.

Por lo que al tener claro dónde está normado el principio de igualdad en las demás leyes y reglamentos; es claro que la positivación de la igualdad presupone progresivas y adecuadas restricciones jurídicas que se han desarrollado en número para regular las normas de las más diversas situaciones. Los legisladores han vinculado el artículo cuatro de la Constitución Política, que consagra la mera igualdad formal (evitando las diferencias de trato que no tienen justificación objetiva razonable) al

artículo (que impone a los poderes públicos el deber de promover la igualdad real y efectiva) en muchas leyes, aunque nunca tratando de desarrollar la igualdad en una norma; lo que dejó claro que todos los hombres son iguales ante la ley como lo regula la Carta Magna, en desarrollar sus facultades materiales, morales e intelectuales y laborales.

Por lo que con las sentencias anteriormente descritas, se determinó que la aplicación de la igualdad según la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, a través de una metodología, lectura y análisis de cada sentencia que desarrollan el contenido de la igualdad, para alcanzar una comprensión más precisa sobre su importancia y la forma en la cual se le aplica por el máximo tribunal del país, con lo cual se determinará la importancia de la observancia del principio de igualdad y su aplicabilidad a todo habitante de la república de Guatemala y así no violar ese principio constitucional, ya que es un derecho inherente e incondicional de las personas al considerar que la igualdad total es imposible y que deben crearse mecanismos para equiparar ciertas circunstancias a través de la historia.

La Corte de Constitucionalidad en Gaceta número 24, expediente número 141-92, página No. 16-06-1992, resolvió:

... El principio de igualdad plasmado en la Constitución Política, artículo 4, impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; por lo que esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el

legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darle un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo con el sistema de valores que la Carta Magna acoge...

Sentencia de fecha 21-06-1996, expediente número 682-96, Gaceta número 70 de la Corte de Constitucionalidad:

... El principio de igualdad establecido en la Carta Magna, actualmente vigente en su artículo 4, atribuye que todos los escenarios se han iguales a tratar en sus normativas de la misma forma”. Por lo que la sentencia de fecha dieciséis de junio del año mil novecientos noventa y dos que la “igualdad ante la ley consiste en que deban establecerse privilegios que excluyan a uno de los que conceda a otros, iguales circunstancias, sean estas positivas o negativas; es decir conlleven un beneficio o un perjuicio a la persona sobre la cual recae el supuesto contemplado en la ley, lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales e iguales circunstancias.

Sentencia de fecha 13-08-2013, expediente número 141-2012, Gaceta número 81 de la Corte de Constitucionalidad: De acuerdo con el artículo 4 de la Constitución Política (1985) “... El principio de igualdad, impone que situaciones iguales sean tratadas normativas de la misma forma”

Sentencia de fecha 21-06-1996, expediente número 682-96, Gaceta número 70 de la Corte de Constitucionalidad; expedientes acumulados números 1060-03 y 1064-03, página número 63, sentencia, 23-10-03:

Igualdad ante la ley consiste en que deben establecerse privilegios que excluyan a uno de lo que concede a otros en iguales circunstancias, sean estas positivas o negativas; es decir, que conlleven un beneficio o un perjuicio a la persona sobre la cual recae el supuesto contemplado en la ley, lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales e iguales circunstancias.

Expediente Inconstitucional de Caso Concreto 2837-2010, de fecha dos de marzo de 2011, de la Corte de Constitucionalidad:

(...) Al hacer el estudio comparativo de la norma tachada de inconstitucional, este Tribunal estima que la exposición del incidente, que consiste en confrontar parcialmente el artículo 335 del Código de Trabajo, con el artículo 4 de la Constitución Política de la República, para declarar su inconstitucionalidad y, consecuentemente, su inaplicabilidad al caso concreto no revela tal contradicción. Lo anterior se fundamenta en el hecho que la norma atacada, inversamente a lo argumentado por el incidente, encierra claramente un trato igualitario a los sujetos procesales, lo que se puede corroborar con el enunciado que dice: la parte que no compareciere en tiempo, el cual está incluido en la frase tachada de inconstitucionalidad, circunstancia que, contrariamente a lo esgrimido como ya se dijo, aumenta la protección de paridad para los sujetos contendientes, ante un eventual trato desigual en la conducta de los convocados a proceso legal (...). Inconstitucionalidad en caso concreto, 2011).

Expediente inconstitucionalidad general 1526-2020, de fecha 25 de febrero de 2021, de la Corte de Constitucionalidad:

(...) En el contexto del régimen de clases pasivas del estado, siendo este el régimen de previsión social de los trabajadores civiles del estado el artículo 2 de la Ley de Clases Pasivas Civiles del estado, las pensiones, como compensaciones económicas sustitutivas del salario, pretenden garantizar la libertad fáctica, disponer de un mínimo de seguridad económica y la igualdad material (asegurar las condiciones materiales mínimas de la existencia necesaria) de todas las personas, especialmente de aquellas que han cambiado su status jurídico en el servicio público; es decir, haber acogido al régimen de clases pasivas, abandonando, por ende, el servicio activo como servidores público (...). Inconstitucionalidad General, 2021).

Por lo que respecto a la que la igualdad se refiere a la mención en reiteradas ocasiones a este derecho, tomándolo desde diferentes ángulos, por ejemplo, la igualdad ante la ley, igualdad en las garantías constitucionales; en lo que se refiere el trabajo de investigación, se tomará en cuenta cada una de las menciones al derecho de igualdad proclamadas

en esta Declaración Universal de Derechos Humanos al igual que la legislación guatemalteca, a todas luces, manda y garantiza el respeto la aplicación del principio constitucional de igualdad tanto dentro de los derechos individuales y sociales por lo que ante la ley todo ser humano es igual, tal cómo se describió anteriormente, desde la primera constitución política que norma la igualdad ante los hombres hasta el día de hoy.

Características del principio de igualdad

En la búsqueda de ampliar la aplicación de la igualdad, de ahí la necesidad de una igualdad que reconozca las diferencias y de una diferencia que no produzca, alimente o reproduzca las desigualdades en las relaciones cotidianas y nos llevan a buscar las situaciones de la desigualdad, cada vez con mayor precisión y sofisticación. Para ello, se plantea tomar a la discriminación como parámetro, y son los teóricos quienes nos señalan con claridad cuando se está ante una desigualdad. Bayetsky, (2010) señala que: “una distinción de desigualdad debe: a) tener una justificación objetiva y razonable; esto es, debe perseguir una finalidad legítima; y, b) debe existir una relación razonable de proporcionalidad entre la finalidad y el medio empleado para lograrla” (p.68).

Análisis de las características del principio de la igualdad

De acuerdo con Nogueira (2013). Razonabilidad: No estaremos ante una discriminación si en la diferenciación de trato existe razonabilidad, objetividad, y un propósito legítimo: esta es la conjunción que debemos buscar. El primer elemento que deberíamos buscar en el de

racionalidad, que implica prohibición de arbitrariedad...es el juicio de razonabilidad dentro del cual debe ser entendido el principio de igualdad (p.70).

Para la jurisprudencia constitucional, la razonabilidad o coherencia interna del ordenamiento jurídico, es un valor esencial. Se afirma por ello que la igualdad se vulnera cuando no se encuentra razón objetiva para establecer una regulación jurídica debe ser considerada arbitraria y en la misma línea, la jurisprudencia europea se ha pronunciado señalando que el principio de igualdad de trato se viola cuando la distinción no tiene justificación objetiva y razonable, por último se debe afirmar que la igualdad ante la ley tutela a las personas frente a los eventuales privilegios, a los actos y normas discriminatorias o sin fundamento racional o justo, como, asimismo, ante las eventuales irracionalidades del mismo ordenamiento jurídico.

Proporcionalidad

Los tratos violatorios no necesariamente son violatorios al principio de igualdad, de allí que se pueda estar ante aquello que se ha denominado discriminación positiva. Para Nogueira (2013), “El principio de igualdad no se reduce a la prohibición de tratos desiguales sin fundamento racional. La igualdad ante la ley tiene un carácter relativo y proporcional” (p. 212). Por lo que tradicionalmente se distinguen entre un principio de igualdad formal o igualdad ante la ley, y un principio de igualdad material o real; por lo que el primero de ellos, la igualdad formal, constituye un postulado

fundamental del estado, como el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de todos los ciudadanos, lo que implica la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del derecho.

Principio de igualdad en el derecho laboral guatemalteco

En el derecho procesal laboral, el principio de igualdad adopta diferentes formas; no se trata de nivelar las desigualdades entre empleados o en las condiciones de trabajo, si no de nivelar o subsanar la desigualdad económica que existe entre empleados y patrono dentro de la actividad procesal; este principio está legalmente reconocido en los procesos civiles, penales, laborales permitiendo el uso y aplicación del principio de igualdad, también es cierto que las garantías de oposición están algo limitadas por escasa celeridad de los proceso, los extenso de los plazos y su cumplimiento no permite ejercer los derechos casi siempre a lo que se le agrega lo ilimitado del uso de números recursos y demás normas procesales incompatibles con el principio de protección del trabajador como es la tutelaridad, la igualdad y estabilidad laboral.

En cuando a la ley guatemalteca contenida en el Código de Trabajo que rige las relaciones laborales entre patrono y trabajador del sector privado, existe un vacío legal, ya que no hay una norma que faculte a este sector de la población trabajadora, para reclamar sus prestaciones de forma inmediata por la injusticia del patrono al despedirlo de forma indirecta e

injustificada, mucho menos tener la posibilidad de solicitar su reinstalación; a tal grado que el trabajador tiene que agotar la vía administrativa, donde si quiere el patrono se presenta o no, ya que de no hacerlo la única sanción es de una multa que nunca la va hacer efectiva, por lo que el trabajador tiene que demandar ante los tribunales de trabajo y previsión social al patrono para que le pague sus prestaciones de acuerdo a la ley, ocasionándole así un desgaste económico y engorroso al trabajadores con la finalidad que este se desespere y desista de continuar con el proceso y no cobrar sus prestaciones que la ley le otorga.

Por lo que tanto la Constitución Política como el Código de Trabajo dejan claro que todos los trabajadores son iguales, no importando ningún factor social, económico o político que cada uno tenga, en todo lugar de trabajo tendrá que aplicarle el principio de igualdad en condiciones de derecho y que la ley vigente de trabajo así lo regula. Pero tanto el Código de Trabajo y la Constitución Política, establecen un conjunto de disposiciones imperativas, indisponibles e irrenunciables para garantizar una vida digna con motivo del trabajo, disposiciones que son mínimos, siempre superables y mejorables por convenio entre trabajador y patrono por lo que el derecho constitucional está orientado a favorecer el equilibrio de los factores de la producción.

Sentencia de fecha 16-08-1995, expediente número 291-95, Gaceta número 37 de la Corte de Constitucionalidad:

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la constitución política de la república regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...

Por lo que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, donde el patrono y trabajador tienen que gozar de los mismos privilegios que la ley regula y solo a favor de una de las partes en donde el patrono somete a sus trabajadores a jornadas de trabajo extenuantes, maltrato físico, psicológico, insalubres, rebajas de salarios etc. Ya que esto es el nacimiento de un aparato normativo de desigualdades de condiciones de trabajo prohibidas por las leyes laborales vigentes en la actualidad se estará estancando el principio de progresividad, afirma el derecho social, una vez reconocido, no puede sino verse mejorado, pero nunca desmejorado, se trata entonteces de un mínimo, que no es inmutable y si móvil en dirección de la mejora. Ese mínimo, por virtud del inevitable desarrollo y movilidad social, debe entonces ser precisado dentro del derecho laboral guatemalteco.

Reinstalación

Es el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo. Por lo que es precisamente la protección a la estabilidad laboral, la que persigue garantizar las diligencias de esa institución jurídica, prevista en la ley, aunque solo tenga aplicación para ciertos casos y no para la generalidad de trabajadores guatemaltecos, produciendo así una desigualdad en los derechos de los demás trabajadores. Según De la Cueva (1999): “La reinstalación la define como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponde en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo” (p.188).

Para Keskel y Dersch et al. (2002):

La denominación adecuada sería la reincorporación, que bien puede ser el sinónimo utilizado por la mayoría de los autores y para el autor colombiano García Solano, el término reintegro, desvirtúa la naturaleza de la institución, puesto que desde el punto de vista fonético despersonifica el objetivo básico de la reinstalación (p.142).

Siendo la reinstalación precisamente la protección de la persona del trabajador que se está considerando sobre todo como persona que puede sentir, pensar y defender sus derechos a través de esta institución frente a las arbitrariedades de sus patronos. En cuanto a la ley guatemalteca

contenida en el Código de Trabajo que rige las relaciones laborales entre patronos y trabajadores del sector privado, señala que actualmente no existe ninguna disposición para garantizar los derechos individuales de los trabajadores que han sufrido de despido indirecto e injustificado, por lo que al probar su despido sin justa causa, lo único que pueden reclamar es su indemnización por el simple hecho de existir un vacío legal al no existir una norma en el derecho laboral guatemalteco que faculte a este sector de la población trabajadora para reclamar su reinstalación al trabajo, lo que deja claro que la igualdad de derechos a todos los trabajadores en la actualidad si es vulnerado.

Siendo la única disposición donde el derecho de reinstalación al trabajo podría discutirse en casos individuales; como facultad a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los 30 días siguientes a la realización del paro, con derecho de percibir las indemnizaciones legales que procedan; lo que hace referencia que se encuentra bien normada únicamente para los trabajadores que han participado en paro ilegal, pues, a estos les asiste el derecho a solicitar la reinstalación inmediata o el despido dentro de plazo detallado con anterioridad, este derecho también puede ser utilizado colectivamente por los trabajadores, haciendo una segunda excepción referente a la prohibición el despido de mujeres embarazadas, de acuerdo a la ley laboral entiéndase Código de Trabajo, artículo 251 inciso a).

Reformas al Código de Trabajo, contenida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República que implemento diversas reformas relacionadas con el trabajo de la mujer, que tienden a sobre protegerla, impuso la inmovilidad a las trabajadoras embarazadas, tal disposición sin duda tiene como objetivo evitar los constantes abusos que suelen ocurrir todos los días cuando los patronos arbitrariamente, ya que antes y durante de la reforma en el Código de Trabajo en el año 2010 era común ver que si una mujer estaba embarazada sin importarle al patrono la despedía sin justa causa; sin embargo, la práctica demuestra que desde la entrada en vigor de esta disposición, lastimosamente los empleadores han incrementado la opresión de los trabajadores; las actitudes varían desde exigir una prueba de embarazo como requisito para buscar trabajo.

Para recibir la protección a que se refiere el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, la trabajadora deberá informar al empleador de su condición, la cual se encuentra protegida temporalmente a partir de ese momento, y en los meses siguientes de presentar un certificado médico de embarazo para su propia protección. En este contexto, es muy importante señalar que este segundo supuesto también es confirmado por la reforma contenida en el Decreto 6-92 del Congreso de la República. Aplicable a todos los trabajadores que sean despedidos después de la sindicalización, cabe señalar que esta prohibición no impidió que los patronos respetaran el derecho a la libertad sindical garantizando en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 209, segundo párrafo del Código de Trabajo establece: Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si en patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa.

En materia de administración pública, la situación es diferente, ya que la reinstalación se realiza de acuerdo con la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, tercer considerando, donde se regula las relaciones laborales de los trabajadores del estado, cuyo trámite de reinstalación por despido injustificado e indirecto es diferente y debe ser reinstalado inmediatamente de acuerdo con la ley referida en los artículos 83 de la referida ley en donde no existe distinción, ya que contra el despido injustificado e indirecto en forma genérica se regula que las mujeres embarazadas o en lactancia, trabajadores del fuero sindical o por inamovilidad por emplazamiento no podrán ser despedidos, si no media autorización por juez competente quien analiza si procede o no el despido.

Por lo que al determinar detalladamente que es difícil definir la institución de la reinstalación laboral actual en el país, pues a pesar de estar regulada, solo se aplica en los siguientes casos: a) de trabajadores en materia colectiva ; b) a las mujeres embarazadas; c) a los trabajadores del sector público; por lo que en materia de trabajo individual del sector privado no existe una norma en el Código de Trabajo que regule que se puede hacerse

uso de la figura de la reinstalación, es decir en este aspecto queda clara la gran ausencia y violación al principio de igualdad regulado en la Constitución Política a la no observancia del principio de igualdad en la reinstalación por despido injustificado indirecto, ya que la reinstalación establece la base sólida sobre la que reposa la estabilidad de la clase trabajadora, por ejemplo:

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa en que se fundó el despido, si el patrono no prueba dicha causa en que se comunicó el despido, debe pagar al trabajador (Código de Trabajo, 1947, artículo 78).

El Código Trabajo vigente y modificado establece que si el empleador no prueba la causa justa del despido en aplicación de la inversión de la prueba, deberá pagar al trabajador lo siguiente: a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales; al contrario, con lo regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República, por cuanto hoy en día todos los trabajadores que son despedidos sin justa causa, únicamente tienen la opción de reclamar los pagos descritos en las literales a) y b), por tiempo de servicio y no así el de reclamar el derecho de reinstalación.

Esquemas de los trámites de reinstalación regulados en el Código de Trabajo

Tabla 1

Trámite de reinstalación, fundadores de un sindicato por despido injustificado e indirecto

Prohibición legal de terminación de contrato de miembros fundadores de un sindicato	Acto de iniciación procesal, a instancia de parte.	Vía procesal derecho procesal colectivo, diligencias extraordinarias de reinstalación.
Resolución debe dictarse en 24 horas		
La resolución no es apelable		

Elaboración propia

Tabla 2

Trámite de la reinstalación de trabajadores amparados por resolución de juez

Prohibición legal de terminación de contrato de trabajo, a trabajadores amparados por resolución de juez, que prohíbe toda terminación	Acto de iniciación procesal, Instancia de parte, conocimiento de oficio	Vía procesal derecho procesal colectivo. Diligencias extraordinarias de reinstalación
Resolución debe dictarse en 24 horas		
La resolución no es apelable		

Elaboración propia

Tabla 3

Trámite de la reinstalación de trabajadoras embarazadas

Prohibición legal de terminación de contrato de mujer trabajadora embarazada	Acto de iniciación procesal, Instancia de parte	Vía procesal derecho procesal individual Juicio Ordinario artículo 156 y 326 del Código Procesal Civil y Mercantil
Duración del trámite, entre 4 y 5 años		
La sentencia es apelable		

Elaboración propia

La estabilidad como antecedente al derecho de reinstalación

En virtud de este derecho a la estabilidad, las relaciones permanentes han dejado de ser inestables; el empleador ya no tiene la libre disposición del contrato, porque su poder de resolución, que antes era limitado, se ve ahora restringido por el derecho que se reconoce a los trabajadores de conservar sus empleos. La estabilidad, o más exactamente el derecho a la estabilidad, persigue la subsistencia del vínculo contractual, sancionado con distinta intensidad, resolución arbitraria. Los ordenamientos jurídicos han consagrado distintas formas de protección, que van desde la indemnización tarifada según la antigüedad y remuneración, hasta las sanciones penales como son multas, pasando por la indemnización común de daños y perjuicios, que a veces debe fijarse judicialmente de conformidad con los criterios legales preestablecidos de equidad, costumbre, categoría, retribución, situación económica de las partes etc.

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

Clasificación de la estabilidad según la doctrina y jurisprudencia

En forma prácticamente unánime, clasificaron la estabilidad, según la intensidad de la protección, en propia e impropia; la primera se dará cuando la norma aplicable prevea la nulidad del acto resolutorio, siendo esta una máxima protección al derecho del trabajo, y en la segunda cuando lo acepte como válido, sin perjuicio de sancionar el incumplimiento contractual, siendo esta mínima protección. Precisamente porque la estabilidad propia garantiza al empleado la conservación del empleo, y, por lo tanto, la normal percepción en cuando asegura la permanencia, mientras que la estabilidad impropia solo procura. Por eso a la estabilidad propia se le considera también absoluta, perfecta, real o verdadera, por contraposición a la impropia, que se le califica de relativa.

Existe realmente una gran diferencia según el vínculo contractual continúe o no vigente, lo cual ciertamente produce también efectos sustancialmente diferentes. Además, en principio, el sistema que niega eficacia al despido suele garantizar más intensamente el derecho de conservación del empleo. Como se observa, la subdivisión propuesta de la estabilidad relativa coincide con la clasificación con la mayoría de doctrina y jurisprudencia ha aceptado entre la estabilidad propia e impropia. Con la diferencia de que ha sido formulada teniendo en cuenta la protección, absoluta en la estabilidad propia y relativa en la impropia, en la clasificación propuesta, se consideró como único criterio de diferenciación el hecho de que el despido sea o no eficaz, al margen de que exista una mayor o menor protección, siempre dentro de la categoría de estabilidad relativa, ya que en ningún momento de tales casos se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador.

Dentro de este orden de ideas, se configurará la estabilidad propia cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del acto rescisorio, y la impropia cuando la vulneración de ese derecho no impida la eficacia del despido, si bien se sanciona el incumpliendo contractual con indemnización, no deja de ser un despido abusivo e ilegal. Cabe otra clasificación muy importante del derecho a la estabilidad según sea la fuente de donde nace: La ley o las normas convencionales. A su vez, serán distintos los efectos de la estabilidad si las normas contractuales proceden de un acuerdo individual o de un convenio colectivo, lo cual

justifica otra subclasificación. A continuación, se detallan las divisiones más importantes que admite el derecho a la estabilidad:

De acuerdo con Potobsky (2004):

- a) Según la intensidad de la protección
 - a.1) Absoluta: niega la eficacia del despido y admite la reinstalación forzosa
 - a.2) Relativa: admite la eficacia del despido (estabilidad impropia) y si niega la eficacia del despido (estabilidad propia)
- b) Según la fuente que le da origen legal
 - b.1) Convencional: Normas individuales, convenios colectivos (p.379).

Si bien aparece claro que el despido arbitrario constituye un acto objetivamente reprobado, esta ilicitud se produce solamente respecto del trabajador afectado; para el empleador, en cambio, esa posibilidad que se le reconoce de resolver unilateral y definitivamente la relación constituye un verdadero derecho consagrado por el ordenamiento jurídico. Por eso, en los casos de estabilidad relativa impropia, o sea cuando la misma conducta se presenta como lícita en relación con el autor del hecho e ilícita desde cierto aspecto, otro ilícito desde diversa respectiva. En Guatemala se sanciona normalmente la violación del derecho de estabilidad impropia con una indemnización tarifada en función de antigüedad y remuneratoria del empleado, con un mes de salario por cada año de servicio, además de las sanciones administrativas como lo son las multas.

Despido injustificado indirecto

Cuando las relaciones entre obrero y patrono se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro del trabajo, preferentemente como una renuncia, ya que así no correspondería el pago de la indemnización. Lo que viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo de forma directa, sino ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es no justificado.

De la Cueva (2002) aduce al respecto:

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (p.189).

En general, el despido injustificado e indirecto es la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestas imputables al patrono que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente el desempeño de su cargo. El artículo 79 del Código de Trabajo, regula las causales por las cuales un trabajador se puede dar por despedido, en caso contrario el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal; en caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la parte trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar y su inmediata reinstalación.

Las reglas reguladas en el Código de Trabajo contenidos en el párrafo final del artículo 79 establece reglas y derechos a favor de los trabajadores. Reglas que en su mayoría son genéricas y de difícil comprobación; destacando la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo”; y el artículo 80 que regula que en el supuesto de abandono de trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandono el trabajo sin justa causa; sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya que será el trabajador quien alegará el despido en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea

que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto, radicando la problemática en la evidencia ante los tribunales.

Efectos de la terminación de la relación laboral

En las relaciones de trabajo y su terminación se entiende estrictamente como efecto directo la ruptura del contrato de trabajo, ya sea por la declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo jurídico, que lo une con el trabajador a su servicio, generando así los siguientes efectos: a) Los patronos pierden la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador; b) Los trabajadores pierden su principal fuente de ingresos, que en la mayoría de los casos es único ingreso económico con que cuentan; c) Pérdida de relaciones personales entre patronos y trabajadores, clientes, proveedores y otras partes; d) En general, existen fricciones entre patronos y trabajadores, y los conflictos no se resuelve directamente, requiriendo la intervención de autoridades administrativas o judiciales.

Por lo que Krotoschin (2009):

Al referirse a la suspensión la aborda como; un acto unilateral de parte del patrono, que consiste en cesar en sus labores al trabajador por causas que denomina irregularidades que pueden provenir de violaciones de los deberes mutuos, de impedimentos (subjetivos u objetivos) en la ejecución del trabajo (p.409).

Esa unilateralidad y simplismo al marginar la estabilidad laboral como fin último de la suspensión ha motivado la crítica a dicha postura; lo que postula Krotoschin, es algo que realmente parece inaceptable, tanto en el plano doctrinario como en el legal, sencillamente porque cree que la suspensión, forma parte de la estabilidad, junto con la sustitución patronal y los contratos de trabajo por tiempo indefinido y darle a la suspensión laboral una simplista clasificación, obviando que el derecho es tutelar de los trabajadores es inaceptable. La estabilidad en el trabajo es, por tanto, un principio que da permanencia a la relación laboral, haciendo depender su resolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la voluntad del patrono, el incumplimiento grave de éste de sus labores y ajenas a la voluntad del trabajador imposibilita seguir trabajando por estar en desacuerdo él patrono.

Principios que inspiran al derecho de trabajo guatemalteco

Son estos los principios propios dentro del cual se desarrolló en derecho individual del trabajo en su máxima expresión y que corresponden a esta nueva rama del derecho. A los que comúnmente se le llaman principios y también se les podría llamar fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas, pero el término principios lo considera adecuado, se puede hacer una gran lista de estos principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, se estudió a fondo el principio de titularidad, ya que se consideró para la investigación el más

importantes; sin embargo, se desarrolló una lista de principios básicos y fundamentales también del derecho laboral guatemalteco aunque no se profundizara en el estudio de cada uno de ellos: a) Principio de tutelaridad; b) Principio evolutivo; c) Principio de obligatoriedad; d) Principio de rendimiento o de la buena fe; e) Principio de realismo; f) Principio de sencillez; g) Principio conciliatorio; h) Principio de aplicación.

Principio de tutelaridad

Este principio protege a los trabajadores de abusos por parte de los empleadores durante el desarrollo de su actividad laboral, ya que en repetidas ocasiones los patronos obligan al trabajador a cubrir jornadas muy extensas de trabajo y obliga a las mujeres y niños a realizar trabajos pesados no apropiados a sus condiciones, hasta llegar a reducirles su salario, por lo que a partir de estas situaciones se ha concebido todo un mundo de enorme envergadura y proyección en la protección de los derechos de los trabajadores, a tal punto que varias doctrinas tratan al derecho de trabajo como un derecho propio de los trabajadores, enfocando exclusivamente al otorgamiento de la tutelaridad laboral poniendo de manifiesto la estabilidad e igualdad de derechos y condiciones de negociación a los trabajadores frente al patrono debido a la desigualdad económica que existe del trabajados al enfrentarse ambas partes en la vía administrativa o judicial.

Razón de ser de la tutelaridad

La ley guatemalteca establece que la razón de este principio es compensar la desigualdad de los trabajadores, otorgándoles protección legal preferencial; y demostrando que la ley laboral es un precedente necesario para el ejercicio efectivo de la libertad de la contratación, tal como se rige en la lectura del Código de Trabajo. Al hablar de la libertad efectiva de contratar, da a entender que pueden existir contratos con libertad limitada en la ejecución o traducción de estos en las que una de las partes está obligada a aceptar la condición de la otra, como es el caso del padre de cinco niños que lleva varias semanas sin encontrar trabajo. El ejemplo hace referencia a este tipo de escenarios, que desde un tipo de vista individual es tan habitual en el país, hasta el punto de que muchos escritores, por ejemplo: De la Cueva, Hernández, Franco, Fernández, Barassi entre otros; determinaron que el contrato laboral viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión.

En contexto, el derecho laboral se conceptualiza como una herramienta para compensar las desigualdades que surgen entre las partes de los contratos de trabajo; desempeñando un papel en la nivelación de la posición económica vulnerable de aquellos que dependen de su salario para vivir. En este sentido, por lo tanto, las normas de este campo del derecho no rigen e interpretan la igualdad para todas las partes por igual, porque es una clara manifestación de la desigualdad, y así reitera los males

de algunos abusos y vacíos legales; que se ha convertido en un escudo más. La premisa de esta idea de que los intereses de los empleadores de los trabajadores son hostiles por las mismas razones es a menudo controvertida, sujeta a litigio y puede estar en desacuerdo entre las partes de los contratos de trabajo.

En ámbito de aplicación del principio de tutelaridad reconocida como matriz y componente diferenciado de esta rama del derecho se refleja en los diferentes conceptos que la configuran. Por esta misma razón, existen posiciones muy diferentes desde la tutelaridad primaria hasta otros asignados roles periféricos secundarios. Por un lado, los autores argumentan que la tutelaridad pretende ser una herramienta decisiva en las reclamaciones contra los patronos, intenta establecer un equilibrio que se dice que está roto, entre ambas partes buscando así la protección del trabajador y su estabilidad laboral; teniendo como finalidad el principio de tutelaridad equilibrar el principio de igualdad dentro del derecho procesal del trabajo ya que se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.

La función de la ley es mantener la tranquilidad social y proteger los derechos personales del trabajador, es decir, el principio de tutelaridad, se aplica no solo a derecho sustantivo de trabajo sino también a derecho procesal de trabajo en donde la desigualdad de trato se produce en la relación de trabajo, donde es claro que el trabajador no tiene las mismas

oportunidad económicas que el patrono y en múltiples ocasiones muchos trabajadores optan por abandonar el reclamo de las prestaciones que en ley les corresponde, muchas veces por ignorancia o falta de recursos económicos para acudir a las instancias legales a exigir el cumplimiento de pago que es obligación del patrono hacerla; de ahí radica que el considerando cuarto, literal a) del Código de Trabajo, regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

De acuerdo con el artículo 103 de la Constitución Política (1985), 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. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuten. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Para Barassi (2008):

Sostiene que en el caso de los convenios colectivos las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono; de esa postura disiente el maestro uruguayo Plá Rodríguez estableciendo que la interpretación de la norma se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un trabajador individual que se encuentra solo y no es el momento de la negociación en el que sí puede manifestar la unidad. Sin embargo, en términos generales cabe señalar que, en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajos pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal (p.312).

Aplicación del principio de tutelaridad dentro de los juicios laborales guatemaltecos

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las piden los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que, para la resolución de fuertes conflictos colectivos.

Los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral, prefiriendo que las propias fuerzas sociales encuentren las soluciones, ya que la intervención regula en cierta medida el procedimiento de huelga y prefieren dejar de correr la presión que infunde estar en esta situación como pasa en el país. La huelga no es un derecho, sino una limitación de este derecho, por ejemplo: a) El ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre e irrenunciable; b) El estado debe garantizar la inviolabilidad de los

derechos de cada trabajador que participe en una huelga, con la finalidad que tanto trabajador y patrono lleguen a un acuerdo de armonía sin violencia en resguardo y protección del orden público y desarrollo económico del país, garantizando la producción de trabajo para los patronos y ventajas económicas para los empleados.

Por lo anterior se determina que sea en el derecho individual de trabajo, donde más se manifiesta el resguardado que inspira esta disciplina. Una revisión a sus diferentes instituciones pondría en evidencia el proteccionismo que en cada una de ellas se refleja; al limitar la jornada a ocho horas diarias o 48 a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de 15 días de vacaciones o a señalar los mínimos en los días del descanso pre y posnatal. El reglamento interno también está imbuido de espíritu protector, por lo tanto, las normas objetivas como sustantivas son beneficiosas para los trabajadores; sin embargo, si las normas objetivas dan prioridad al trabajador cuando este comparece ante un tribunal tiene doble interés o doble tutela, uno es sobre derechos sustantivos y el otro es sobre cómo se ventila el proceso.

Se reclama una neutralidad procesal, habida cuenta que, al situarse en este campo, los derechos de los trabajadores (derechos sustantivos) ya traen el amparo de la tutelaridad. En materia procesal cabe destacar beneficios como el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; la llamada inversión de la carga

de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despido; la declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia. En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajo en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesores del trabajador.

En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y este debe adecuarla a los requerimientos de ley, pero si se presentan por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; el juzgador debe señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane. En esta primera actuación dentro del proceso colectivo, la tutelaridad va a extremos al convertir al juzgador en parte: Por lo que el Decreto 64-92, reformas al Código de Trabajo, regula en su artículo 381, último párrafo: “Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud, es decir, que la misma será corregirá el propio juez” La inversión de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina. Es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal, debe de tener los elementos de prueba que confirmen su acierto o sé la carga de la prueba; sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal

referente a sido objeto de despido injustificado e indirecto, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte la carga de la prueba que corresponde al empleador demandado, quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido por ejemplo ebriedad, mal comportamiento etc. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El artículo 77 del Código de Trabajo, comprende las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte esto sin pagarle indemnización y el artículo siguiente, el 78 del mismo cuerpo legal establece que cuando un trabajador despedido, el patrono se lo debe comunicar por escrito y con invocación de la causa justa de despido y si no hay causa se le debe pagar de una vez la indemnización, sin embargo, el trabajador debe emplazarlo antes de los 30 días para que el patrono le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Claro que, si no lo demuestra, y ello resulta muy difícil de hacerlo, tiene que pagar la indemnización que se discute, más un salario mensual por cada mes que dure el juicio, hasta 12 meses a título de daños y perjuicios, como el trabajador no tiene necesidad de presentar prueba en su demanda el que debe probar la comisión de una falta es el patrono.

No tiene la obligación de ofrecerla, tal como lo establece el artículo 332, qué literal dice: “Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en casos de despido, pero si ofreciere prueba debe de observarla”. Por lo que

en este caso es el patrono a quien se le invierte la presentación de la prueba en juicio laboral, siendo el empleador directamente vinculado con lo anterior, el párrafo segundo del artículo 358 establece que el empleador demandado que no asista a la primera audiencia será declarado confeso, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado en otras palabras se tendrá por cierto lo que el trabajador manifieste, salvo que el patrono lo pueda contradecir fehacientemente.

Principios aplicables al derecho procesal de trabajo

Cabe recordar que en el derecho existen diversos principios procesales cuya aplicación es de carácter general, todos los principios independientemente de la rama del derecho procesal, existen principios que se aplican exclusivamente a cada campo del derecho; pues por supuesto estos son la columna vertebral del estudio de los procedimientos del derecho laboral, de lo cual se puede recalcar que con un buen aprendizaje y comprensión de cada principio, se puede alcanzar como se desarrolla el derecho procesal de trabajo; cuya institucionalidad no será difícil de desarrollar, por lo tanto es necesario analizar los principios y leyes de funcionamiento, tal como se definen a continuación.

Principio tutelar

No se profundiza en este principio por haber sido desarrollado anteriormente, por lo que se limitará a decidir que el mismo se encuentra contenido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, norma que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esta relación como lo es el trabajador. La tutelaridad es un principio no solamente aplicado al derecho sustantivo de trabajo sino al derecho procesal del trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación del trabajo, se presenta también dentro de la relación del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que puede convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para las posibilidades económicas que como la del trabajador se encuentra menguada.

Principio de concentración

El principio consagrado en los artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es lograr que la mayoría o la totalidad de las actuaciones procesales que las juzguen, se realice en una sola sesión, o en el menor número de actuaciones; en otras palabras, este principio establece que un juicio debe complementarse en actuaciones sucesivas para que el juicio se ha breve y concluya lo más pronto posible; por lo que

un juicio debe de iniciarse y terminarse en una sola audiencia, de manera que solo resten acciones contra la sentencia dictada; a lo que se tendría que añadir que la función de este principio radica básicamente en la existencia de otros principios procesales del trabajo, como es el de oralidad y celeridad procesal, pues será difícil tramitar el proceso de manera concentrada si la actuación de las partes no es verbal.

Principio de oralidad

El artículo 321 del Código de Trabajo se entiende que la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. Esto significa interpretar el principio señalando que todos los actos de los procesos que comienzan con la misma pretensión pueden tramitarse oralmente, de modo que los actos procesales, tales como preguntas a testigos, formulación de posiciones y las propias sentencias, pueden dictarse, porque este principio rige el comportamiento de los sujetos dentro del juicio. Sin embargo, se vulnera la validez de la oralidad, ya que en la legislación laboral guatemalteca no se excluye la posibilidad de que las partes actúen por escrito, lo que sería una vulneración a este principio, al no desarrollar todas las etapas oralmente en muchos casos lo que produce un deterioro de la expresión oral dándose esta situación porque muchas ocasiones las partes no están preparadas para expresarse de esta forma dentro de este tipo de proceso.

Principio de impulso procesal de oficio

Normado en el artículo 321 del Código de Trabajo, este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contestación de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce el trámite. Es decir que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, si no lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso.

Principio de antiformalidad

Por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundador de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional (salvo la

asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el Artículo 409 del Código de Trabajo), no son exigidos dentro del Derecho Procesal del Trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

Principio de inmediación procesal

Contenido en artículo 321 del Código de Trabajo, este principio consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se llevan a cabo en el trámite del juicio. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo este en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndoles y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes.

Esto exige que el juez tenga, imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo contrario el juicio se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría

imposible el desarrollo del proceso porque este último no puede resolver, si no ha permitido en la audiencia, actos procesales que no le constan; y sus auxiliares tampoco pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de resolver cualquier solicitud por no tener jurisdicción. Por lo que este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal laboral, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Principio de igualdad

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes pueden tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, lo anterior, derivado de que la posición económica de las partes dentro del proceso será siempre manifiesta y mientras a uno le resultará conveniente que el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso.

Características

Con lo anterior expuesto se concluye que las características de la figura analizada son las siguientes: a) Conserva las relaciones laborales; b) Deja intactos todos los derechos para ambas partes, y c) Se establece por causas fijadas por la ley o el contrato. Siendo estas las características que garantizan la estabilidad laboral de cada individuo en común, pues solo a través de esta manera es posible evitar la exclusión de una persona o grupo de personas cuenten con las mismas oportunidades de trabajo; al no existir un ambiente de equidad en el trabajo ocurrirían malos tratos y situaciones desfavorables, propiciando así la disparidad económica, laboral y social, hasta se podría decir que se estaría incurriendo en racismo y discriminación ya que hay igualdad laboral cuando los trabajadores cuentan con las mismas posibilidades de trabajo, pues, de no existir, habría una brecha salarial y de trabajo entre la población trabajadora del país.

Reclamación de derechos laborales por despido injustificado indirecto y su prescripción

La indemnización, pago o falta de pago depende de quién haya causado la extinción del contrato de trabajo. En caso de terminación del empleo, el principal tema a discutir es el pago de la indemnización por despido. Si el empleado no explica el motivo del despido o da un motivo inverosímil

o injustificado, es seguro asumir que inmediatamente pedirá su indemnización. Si un empleado se va queda claro que ha dado una razón válida para el despido, teóricamente no debería reclamar una compensación, excepto para las empresas que aplican una compensación general o razonable por despido cuestionado; en todo caso, la situación de despido, justa o no, deberá aclararse en los próximos 20 días hábiles, tras la terminación de la relación. En el caso de que un patrono no quiera pagar una indemnización o explique una supuesta buena razón de despido, en los 30 días siguientes es una clara señal de que no quiere pagar prestaciones reguladas por la ley.

Por la misma razón, si el pago es retenido o negado, el empleado debe actuar inmediatamente a su solicitud. Además, tener en cuenta que las condiciones de liberación a veces son vagas, por lo que el paso del tiempo dificultará la recopilación de pruebas. Por lo tanto, se supone que el empleado debe conocer su situación con su antiguo empleador y qué acciones puede tomar. Por lo tanto, es seguro asumir que exceder la fecha límite de aprobación de la solicitud significa que no está interesado en ella; rara vez, pero puede suceder. Por ejemplo, en Guatemala es de 20 días hábiles, que sería aproximadamente 30 días, mes, calendario o corridos como coloquial se conoce, pero recientemente aumentó a dos meses; Es claro que, si un trabajador presenta su solicitud después del tiempo señalado, su derecho a ejecutar y hacer cumplir su orden será la defensa más evidente del patrono.

En muchos conflictos laborales comunes, el primer aspecto a menudo considerado es el estatuto de limitaciones, determinar si el trabajador ha ejercido sus derechos a tiempo. Esto significa que se ha interpuesto una denuncia ante el tribunal o la inspección del trabajo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de liquidación, del ejercicio del derecho aquí previsto, el trabajador reclamará una indemnización. Si se presentan tales manifestaciones, se ha concedido al trabajador un plazo determinado de 20 días hábiles, en el supuesto de que si vence este plazo sin que se confirme indirectamente el despido, no es posible volver a hacerlo por el mismo motivo. En caso de reducción de salario o rango, si pasan 20 días hábiles después de notificar al empleado, por la misma razón, no puede ser utilizada como causa de despido indirecto, salvo que en el futuro se produzca una nueva reducción de salario.

A falta de legislación específica, el patrono obligado deberá acreditar que no ha realizado ninguna actuación que pudiera ser causa de despido indirecto. Algo que es muy difícil de probar en algunos casos. En caso se tratare de una rebaja de sueldo o de categoría, opera la citada prescripción, debe tener como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, nuevo puesto) si pasan los 20 días hábiles de que el trabajador fue notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto salvo que en el futuro se diere una nueva reducción, a falta de indicación específica de la ley, lo que el patrono emplazado tendrá que demostrar es que no

tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que, en algunos casos, resulta muy difícil de probar.

Pero si el trabajador es despedido injustificadamente, o entiende que lo ha sido, y no recibe el pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, tiene ante sí las siguientes opciones: a) Acudir a la inspección de trabajador; b) Ir directamente a los tribunales a presentar demanda; c) Insistir ante el ex patrono el pago; d) Simplemente no accionar. Por lo que el Código de Trabajo guatemalteco, establece normas para los efectos de los procedimientos a seguir tanto por ambas parte, pero solo en el caso de un despido directo; sin embargo, en el caso de un despido indirecto e injustificado, la ley no señala nada, y por ello, las acciones inmediatas derivadas del mismo, surgen de la interpretación analógica de las normas por lo que si el trabajador prueba en juicio que su despido fue injustificado e indirecto, entonces el patrono deberá cancelar a aquel, sus prestaciones.

Por lo general, una vez considera el trabajador que está agotada toda gestión directa con el patrono, lo más común es que acuda a la Inspección General de Trabajo. Esta comparecencia la deben realizar antes de que trascurren 30 días hábiles desde que fue despedido; la presentación ante la inspección puede motivarse por causas diferentes, en primer lugar, por la costumbre o por recomendaciones entre los propios trabajadores, pero en otros casos, la motivación del trabajador es por dar una última oportunidad a la vía conciliatoria ante de demandar en los tribunales; en

todo caso, las gestiones ante la inspección van a tener tres fines: en primer lugar, se va a elaborar una liquidación de las prestaciones del trabajador; luego, va a posibilitar al encuentro directo con el patrono o su representante en el plano que si bien es de carácter oficial, pero no es toda vía litigio planteando una demanda.

Por otra parte, la mera gestión interrumpe el conteo del plazo que corre para que tome acción; como arriba se indica, el trabajador cuenta con 30 días para hacer valer su protesta, pasado ese plazo se pierde su derecho a indemnización, el reclamo de las otras prestaciones sigue vigente hasta los dos años. De hecho, en la práctica muchos trabajadores acuden a la inspección con el único objeto de congelar la prescripción, es decir, que se vuelve a iniciar el conteo de los 30 días. La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo; su intervención en los casos de conflictos por terminaciones de los contratos de trabajo se circunscribe a tratar de que las partes lleguen a una conciliación, es decir, a que se pongan de acuerdo en determinada cantidad a pagar por prestaciones y de esa forma se finiquite el asunto.

Hace cuatro años aproximadamente se citaba hasta tres veces al patrono por medio de telegramas o citaciones impresas, pero ahora se llama a única citación. Antes tampoco imponían sanción o penalidad contra el empleador citado por no acudir a la reunión programada. Actualmente, con las modificaciones al Código de Trabajo, los inspectores imponen

multas de acuerdo con el artículo 281 del Código de Trabajo, calculadas sobre la base de X cantidad de salarios mínimos vigentes. Por ello, todo empleador citado debe comparecer a estas diligencias; sin embargo, más que evitar la multa, debe procurarse un avenimiento en esta instancia aceptando los buenos oficios de esta dependencia para evitar un pleito por la vía judicial. Al arribarse a un acuerdo en la inspección, la disputa llega a su fin.

Se levanta un acta y una vez se cumpla con el pago allí convenido, las partes se extienden finiquito, sí, por el contrario, la diferencia se mantiene, entonces el trabajador contará, nuevamente, con el plazo de 30 días hábiles para acudir, esta vez, a los juzgados de trabajo y previsión social a plantear su demanda ordinaria laboral; las gestiones ante la inspección no son un prerrequisito para acudir a tribunales, como es la creencia popular. Algunos trabajadores van, como se dijo, por costumbre, para interrumpir la prescripción o para tratar una última instancia amistosa con el patrono. Por no ser requisito, otros trabajadores acuden directamente a tribunales, sin pasar por este trámite administrativo, lo cual es igualmente legal; aunque las gestiones ante la inspección pueden hacerse directamente, sin auxilio de abogado, es recomendable que las partes acudan siempre con un asesor.

En primer lugar, puede lograrse un acuerdo satisfactorio; y, por otra parte, hay que tomar en cuenta que ese es el primer escalón de un posible próximo juicio, razón por lo que es importante sentar con congruencia las bases de una futura posición en el proceso; muchas otras funciones tienen los inspectores de la Inspección General de Trabajo relacionadas con el trabajo, entre las que cabe mencionar que pueden acudir a inspeccionar y una vez que se identifiquen plenamente, los inspectores tienen derecho a ingresar a los lugares de trabajo para examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad, los mismos podrán ser revisados previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social; la Inspección General de Trabajo está llamada a desempeñar un papel importante en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores.

El despido injustificado e indirecto regulado en el Código de Trabajo

Acerca de la institución del despido en forma indirecta y demostrar en su desarrollo que, el trabajador tiene derecho a demandar reclamando prestaciones laborales argumentando despido indirecto, en los casos en que el empleador alega abandono. El patrono, como es evidente, puede realizar cualquier tipo de acción tendiente a dar por terminada la relación laboral, no obstante lo importante en el caso del despido indirecto, es que lo hace de dos forma en que el trabajador no tenga derecho a percibir sus

prestaciones y es esto precisamente lo que da el derecho suficiente al trabajador para reclamar sus prestaciones; esto último, posibilita el hecho de demostrar el derecho del trabajador en los casos en que procede, lo cual no es otra cosa que el hecho de cuando la relación de trabajo se ha dado por terminada de parte del patrono, pero alegando una causal atribuible al trabajador y este no se conforma con los argumentos por considerarlos falsos.

En consecuencia, se presenta un hecho bastante repetitivo en cada uno de los elementos señalados en donde el patrono evade la responsabilidad del pago de prestaciones al trabajador, argumentando que este último ha incurrido en alguna de las causales queda lugar a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador; siendo el otro elemento de los mencionados hasta aquí, es el hecho de que el trabajador no se conforma con las pretensiones o argumentos del patrono y le demanda para que en proceso laboral demuestre la verdad de sus afirmaciones. El principal fundamento del trabajador es el despido indirecto, en cuyo caso se convierte en un hostigamiento que el patrono ha ejercido al trabajador, y en consecuencia se deben pagar las prestaciones de ley al trabajador, sin reserva de las demás reclamaciones que procedan.

Es preciso por ello desarrollar una investigación tendiente a demostrar por medio del estudio académico de los distintos procesos y expedientes presentados por trabajadores, ante entes administrativos como la Inspección General de Trabajo u órganos jurisdiccionales como los juzgados de trabajo y previsión social, con la intención de que sea declarado como indirecto o injustificado su despido. Constituye ser aquel despido que se produce cuando la causa justa alegada por el empleador no ha podido ser demostrada en juicio; en este tipo de despido tiene la particular característica de generar a favor del trabajador el derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios prestados.

Análisis de expedientes judiciales sobre despidos indirectos e injustificados

El siguiente paso en el estudio es revisar algunos expedientes judiciales que permiten valorar la *praxis* real de los despidos ilegales que se tramitan en el Organismo Judicial guatemalteco. Para ello se han podido analizar diez expedientes judiciales de despidos ilegales tanto en trámite como concluidos a lo largo de las diversas instancias judiciales en que se han desenvuelto tanto laborales como constitucionales. Si bien no son una muestra estadística con que se pueda generalizar sus resultados al conjunto de este tipo de procesos, sin embargo, pueda servir como una pauta sobre que realmente ocurre en estos procesos laborales; la lectura

de los expedientes se centró especialmente en la etapa de ejecución de las sentencias donde se ubica la reinstalación de los trabajadores despedidos ilegalmente. Así mismo, tratar de medir la duración en el tiempo de este tipo de procesos.

La duración del proceso laboral del despido indirecto e injustificado

Los despidos ilegales también como se le puede llamar son tramitados en procesos ordinarios para los casos del despido discriminatorio de la trabajadora embarazada y los despidos de trabajadores miembros del comité ejecutivo del sindicato; mientras son tramitados en incidentes de reinstalación los casos de despidos de trabajadores que están constituyendo un sindicato y los trabajadores de empresas emplazadas en un conflicto colectivo; de acuerdo a esta división de incidentes de reinstalación resulta siendo más rápido en razón que se conmina al juez laboral a que proceda con la reinstalación, ni bien se demuestre el emplazamiento al patrono conforme lo establece el artículo 380 del Código de Trabajo. Sin embargo, se está produciendo una tendencia de acerca la duración de ambos tipos de procesos en el tiempo, por el abusivo uso de la acción de amparo.

Excluyendo los dos expedientes judiciales que se encuentra en trámite de la investigación, los ocho restantes expedientes finalizados han tenido una duración promedio de cuatro años y tres meses: 1580 días calendario; el

rango de duración de los expedientes judiciales transcurre desde los 141 días del más breve porque concluye con un acuerdo de conciliación hasta el expediente más prolongado que tiene una duración de 3285 días casi diez años. La disparidad entre ambos rangos revelaría no solo que la dispersión de procesos laborales guatemaltecos es sustancial, es decir que resulta difícil plantear que el promedio se ajuste a la concentración de expedientes alrededor de esta cifra, sino más bien que los rangos esconden la variabilidad de la duración en el tiempo de un proceso laboral.

En el caso de los dos expedientes tramitados en juicios ordinarios su duración promedio es de cinco años y cuatro meses: 1445 días calendario, mientras los otros tres tramitados como incidentes de reinstalación tuvieron una duración promedio de dos años: 730 días calendario. Con independencia de que los incidentes de reinstalación deberían ser más breves que los procesos ordinarios, estos se alejan notablemente del promedio que líneas arriba descritas, porque tiene una duración mayor de un año. Asimismo, los incidentes de reinstalación duran dos años, a pesar de que el propio diseño procesal del incidente tiene como objetivo reinstalar rápidamente al trabajador afectado por un despido ilegal demostrable.

Si a estas cifras se le agregan los dos expedientes que continúan en trámite, los resultados en la duración del tiempo serían más prolongados en razón que alguno de ellos todavía están en la primera etapa de la acción

de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, con la expectativa que independientemente de la sentencia que se pronuncie serán elevados en apelación ante la Corte de Constitucionalidad; en resumen la duración en el tiempo de los expedientes judiciales que tramita un despido ilegal es excesiva y resulta siendo muy grave, tomando en cuenta que se trata de la protección de derechos fundamentales conforme lo establece la propia Constitución Política.

Acción de amparo en los procesos de despidos injustificados indirectos
Uno de los problemas más graves que enfrenta el proceso laboral de guatemalteco es el abuso de las acciones de amparo dentro de él, porque ha provocado que el proceso laboral se transforme de una instancia plural o sea de tramitarse en un juzgado de primera instancia y sala de la corte de apelaciones agregando además una acción de amparo cuyo trámite ante la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad, siendo desgastante y engorroso para el trabajador; por lo que conforme el Código de Trabajo, el proceso ordinario se tramita en dos instancias; sin embargo, en la casi totalidad de los procesos laborales se comprueba que se ha configurado un despido ilegal y discriminatorio a despedir al trabajador sin justa causa y en sentencia o auto firme que lo establece señala que el juez de trabajo en la etapa de ejecución del proceso emite una orden de reinstalación.

La parte que no está conforme con la sentencia de segunda instancia presenta una acción de amparo contra la sala laboral o mixta de la corte de apelación, señala que la sala ha violado el debido proceso, un derecho fundamental dentro del proceso, amparándose en el artículo 265 de la Constitución y los artículos 8 y 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. La legislación constitucional establece que la sola presentación de la acción de amparo contra la sala laboral o mixta que emitió la sentencia de segunda instancia debe otorgársele trámite, debido a que se protejan los derechos fundamentales ante la sentencia, acción por medio de la cual el trabajador se ampara ante la violación de las garantías laborales del país.

La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad lo establece en los artículos 10, inciso h) y 33 sobre el trámite del amparo bajo este supuesto, con lo que formalmente se faculta que cualquier proceso judicial pueda ser revisado por medio de un amparo contra el Organismo Judicial. Además, la ley establece que el incumplimiento de dar trámite al amparo con lleva una sanción sobre el juez según artículo 77, inciso a); aunque esto pueda resultar contradictorio con lo señalado en el párrafo anterior, existen abundantes sentencias de la Corte de Constitucionalidad que afirma: En materia judicial el amparo por su naturaleza subsidiaria y extraordinaria no constituye un medio de revisión de lo resuelto por tribunales de la jurisdicción ordinaria, ya que compete exclusivamente a ellos resolver los conflictos que se presenten en el marco

de su jurisdicción y competencia por lo que en este caso el amparo no puede proceder.

Sobre todo cuando no se evidencia una violación a un derecho constitucional alguno; en realidad, para comprender esta aparente contradicción entre permitir el trámite de acciones de amparos contra las sentencias de las salas laborales de las cortes de apelaciones y el pronunciamiento jurisprudencial constitucional de que el amparo no es un medio de revisión de lo resuelto por los tribunales de trabajo, reside en que la legislación constitucional es permisible con el trámite del amparo, aunque luego la sentencia constitucional cuestione su procedencia, esto ha significado que la acción de amparo se convierta en un recurso judicial utilizado por las partes que ha transformado ser un proceso plural a singular como se expuso anteriormente, ya que concluye con la sentencia de la Corte de Constitucionalidad; ya que los procesos laborales guatemaltecos tienen esta dinámica y los procesos por despidos ilegales no son ajenos a ello.

La consecuencia directa de esta duplicación de etapas es la prolongación de los procesos laborales en su duración. Con el ejemplo de los expedientes que se han revisado, casi todos tienen una acción de amparo con posterioridad a la sentencia de segunda instancia y medido el tiempo que duro el trámite de la etapa constitucional de esos procesos, se descubrió que la duración promedio fue de 720 días calendario, es decir

casi dos años. Con lo que, recuperados los datos del anterior punto, se puede establecer que cerca de la mitad de la duración de un proceso laboral se ventila en la etapa constitucional; la ausencia de un recurso de casación en el proceso laboral guatemalteco puede explicar por qué se recurre sistemáticamente a la acción de amparo, convirtiéndose en un mecanismo de revisión de la sentencia en segunda instancia.

Aunque la Corte de Constitucionalidad señale lo contrario en su jurisprudencia, basta revisar la jurisprudencia constitucional en materia laboral para descubrir que la gran mayoría proviene de acciones de amparos contra salas laborales o mixtas, corrigiendo la interpretación que los tribunales de trabajo habían desarrollado en sus sentencias; el equilibrio entre la protección de los derechos fundamentales en materia laboral que logra la acción de amparo y la inadmisibilidad manifiesta de aquellas acciones de amparo que busca simplemente prolongar el proceso judicial debe ser el objetivo de cualquier reforma legal en Guatemala sobre esta materia, ya que con estas acciones lo único que busca el patrono es que el empleado se desespere y renuncie a las prestaciones de acuerdo a la ley tiene ganado el trabajador y que algunas son irrenunciables conforme a derecho.

La disparidad en la actuación judicial sobre la ejecución de las sentencias en despidos ilegales

En Guatemala la demora en la reinstalación de un trabajador en un caso de despido ilegal no debe ser relacionada con la negligencia de los jueces, ya que la misma obedece al uso de los recursos de apelación y amparo a que tiene derecho tanto el patrono como el trabajador. Por lo que prolongación y duración en el tiempo no es una responsabilidad de los jueces, si no se trata de una negligencia judicial; es parcialmente cierta la afirmación en Guatemala, efectivamente, la normativa vigente ha permitido que el proceso laboral se desarrolló en dos etapas en lo laboral y en lo constitucional lo que ha alargado innecesariamente los juicios. Sí existe una responsabilidad de los jueces que las órdenes de reinstalación proveniente de sentencias o autos firmes no se materialicen.

En la revisión de los expedientes se resalta que los jueces actúan de manera disparar cuando se llega a esta etapa de la ejecución del proceso. Un significativo número de expedientes continúan en trámite porque los jueces laborales ni han hecho cumplir la orden de reinstalación, ni tampoco han ordenado la certificación de lo conducente, con lo que el caso se encuentra en un limbo judicial. Mientras en otros casos, los jueces laborales han cumplido con ordenar la certificación de lo conducente ante el incumplimiento del mandato judicial por parte de los empleadores, y como resultado de esta actuación judicial, los empleadores han cumplido con reinstalar al trabajador ante el temor de la sanción penal.

A modo de ejemplo sobre las disparidades en la actuación de los jueces, se analizó en dos casos paradigmáticos, que no solo son similares en su supuesto, sino que también coincide en el tiempo de la actuación judicial: Expediente 12-2008 (Incidente de reinstalación)

Proceso Ordinario, ante el Juzgado Quinto de Trabajo de Ciudad de Guatemala, el juez decide declarar no ha lugar el pedido del trabajador que se ordene la certificación de lo conducente al haberse rehusado el empleador en cumplir la orden de reinstalación, como consta claramente del acta de reinstalación del 12 de febrero de 2008. Como se ha señalado, el artículo 380 del Código de trabajo ordena que, ante tal supuesto, el juez de oficio deba ordenar la certificación de lo conducente. Sin embargo, el juez sin motivar su resolución deniega el pedido de parte y permite que el empleador posteriormente presenté una acción de amparo que mantiene el caso en trámite ante la sala de Amparo de la Corte Suprema.

Este panorama de disparidad en la actuación judicial perjudica el cumplimiento de las órdenes de reinstalación proveniente de sentencias o autos firmes. En sentido no se requiere ninguna reforma legal que precise la obligación del juez en ordenar la certificación de lo conducente ante el reiterado incumplimiento de la orden de reinstalación, regulado en el artículo 380 Código de Trabajo. Por lo tanto, existe responsabilidad de los jueces laborales cuando se produce este tipo de incumplimiento de sus deberes, conforme lo tipifica el artículo 419 del Código Penal, con independencia de las sanciones internas dentro del Organismo Judicial. Se puede afirmar que exista negligencia judicial de los jueces laborales ante el significativo número de órdenes de reinstalación incumplidas hasta la fecha en país.

Expediente 103-1999

Proceso Ordinario, ante el Juzgado Séptimo de Trabajo de Ciudad de Guatemala, el juez decide ordenar la certificación de lo conducente de oficio el 14 de febrero de 2008, luego de recibir el acta de reinstalación donde consta que el empleador se rehusó de cumplir el mandato judicial; como puede observarse, ante la misma situación jurídica el rechazo del empleador para acatar la resolución judicial firme que ordena la reinstalación los jueces actúan de manera distinta, a pesar de que el mandato legal es preciso sobre ordenar la certificación de lo conducente.

Otro punto que merece resaltar en esta etapa del proceso es que las actas de reinstalación elaboradas por los ministros ejecutores tienen serias deficiencias, en primer lugar, no existe un modelo común en cuanto a su redacción por lo que información sobre los hechos resulta muy dispar y hasta confusa; en segundo lugar las actas suelen ser muy descriptivas sobre los hechos que la rodean, en vez de ser precisas sobre el cumplimiento o el rechazo a la orden de reinstalación, esto provoca que los jueces se enfrentan, ante una situación de ambigüedad u oscuridad sobre ella; en tercer lugar, las actas evidencian que los ministros ejecutores carecen de la capacidad para ejecutar las órdenes de reinstalación, y se trasluce la debilidad de su actuación ante el empleador, facilitando el incumplimiento del mandato judicial.

Conclusiones

La investigación tuvo como objetivo general determinar la no observancia del principio de igualdad en la reinstalación por despido injustificado indirecto, y el empleado no puede solicitar su incorporación laboral por no encontrarse dentro de las excepciones de la leyes laborales del país, por lo que el trabajo buscó establecer como se vulnera dicho principio tanto tacita como expresamente, ya que la igualdad, debe aplicarse de forma general sin existencia de privilegios individuales, teniendo en cuenta que la igualdad inspirada tanto en la Constitución Política, como en las distintas ramas del derecho, entre ellas la laboral al no aplicarse la reinstalación a todo trabajador cuando el patrono abusando de su poder lo despide sin causas justificas, ya que no deben existir preferencias que vayan en contra de este principio el cual es inherente a la persona humana.

Por lo que el objetivo específico primario fue la comprobación; porque los trabajadores que no han logrado pedir su readmisión en el empleo cuando han sido objeto de despido indirecto injustificado no presentar una denuncia ante la Procuraduría de los Derechos Humanos, para declarar la violación del principio de igualdad del derecho de trabajo y pida al Estado de Guatemala, que cumpla con los tratados y convenciones en materia de derechos humanos; siendo los afectados los trabajadores del sector privado, especialmente de la pequeña y mediana empresa, cuando se ha dañado la relación laboral, y estos puedan demandar la reinstalación por

despido indirecto injustificado, al igual que los trabajadores del sector público y excepciones reguladas en el Código de Trabajo.

El segundo objetivo específico de la investigación es el análisis de expedientes judiciales tanto en primera como en segunda instancia, en donde se descubrió que los jueces no cumplen con el mandato legal que ordena la certificación de lo conducente a lo penal, por el incumplimiento del empleador en acatar la resolución judicial girada de la reinstalación. Por lo que las órdenes no se cumplen ya que los empleadores, no reciben ningún tipo de sanción por su desobediencia judicial, tal como lo regula el Código Penal artículos 414 y 420 respectivamente; por lo que los jueces de trabajo y previsión social por el incumplimiento de sus deberes deberían ser sancionados penalmente conforme el artículo 419 del Código Penal y administrativamente de acuerdo con el artículo 40 inciso b) de la Ley de la Carrera Judicial; con el objeto de acelerar los procesos para reducir el tiempo de duración excesiva violando así los principios del derecho laboral guatemalteco.

Referencias

Chicas Hernández, R. A. (1999). *Introducción al derecho procesal individual del trabajo*. 9ª Edición. Editorial Orión.

Chicas Hernández, R. A. (2005). *Derecho colectivo de trabajo*. 3ª Edición. Editorial Orión.

De La Cueva, M. (1974). *Derecho mexicano del trabajo*. 1ª. Edición. Editorial Porrúa.

Fernández Molina, C. L. (2006). *Derecho laboral guatemalteco*. 6ª Edición. Editorial. Óscar de León Palacios.

Franco López, C. L. (2018). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Tomo I. 9ª. Edición. Editorial Estudiantil Fenix.

Franco López, C.L. (2018). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Tomo II. 10ª. Edición. Editorial Estudiantil Fenix

Guox Xicara, R.S. (2017). *La reinstalación del trabajador y la terminación de la relación laboral [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]*. [Recurso.biblio.\]
http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrca/2017/07/01/Guox-Rudy.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrca/2017/07/01/Guox-Rudy.pdf)

López Cifuentes, N.V. (2008). Falta de mecanismos legales eficaces para la reinstalación de los trabajadores cuando se ha dictado sentencia judicial [Tesis de Grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Biblioteca Usac. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7666.pdf

López Larrave, M. (1947). *Derecho procesal del trabajo*. Edición única. Editorial Universitaria.

López Larrave, M. (1974). *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. 4ª Edición. Editorial Universitaria.

López Larrave, M. (1974). *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*. Edición Única. Editorial Universitaria.

Ossorio, M. (1987). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y políticas y Sociales*. Editorial. Claridad S.A., Argentina.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente (21 de mayo de 1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala (1968). *Ley del Servicio Civil*
Decreto número 17-48.

Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Código de Trabajo*
Decreto número 1441.

Legislación internacional

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José,
1969).

Constitución Política de los Estados Unidos de Norteamérica. (1789).

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948).

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (1948).