

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA  
NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO**

**GLENN GALVEZ GARCÍA ESTRADA**

**GUATEMALA, AGOSTO 2012**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA  
NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GLEN GALVEZ GARCÍA ESTRADA**

Previa a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto 2012

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

DECANO	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal	Lic. Carlos Alberto Velásquez
Secretario	Lic. Marco Tulio Escobar Arriaza

**Segunda Fase:**

Presidente	Lic. Carlos De León Velasco
Vocal	Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario	Lic. Pedro José Luís Marroquín Chinchilla

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
9ª. Calle 5-84 "B" Zona 1, Escuintla, Escuintla.  
Oficina 7889-2362

Guatemala, marzo 15 de 2012.

Señor  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Luis Efraín Guzmán Morales  
Su despacho.



Estimando Licenciado Guzmán:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha cinco de septiembre de dos mil once, en el que se me nombra como asesor de tesis del Bachiller: Glen Galvez García Estrada. En cumplimiento de lo ordenado, procedí a asesorar el trabajo de tesis, intitulado: **"LA INDEXACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**, el cual fue modificado quedando de la siguiente manera: **"EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**, en consecuencia me permito emitir el siguiente;

#### DICTAMEN:

Al haber asesorado al Bachiller en la investigación y previo estudio de la misma he sugerido hacer un cambio en la estructura de la investigación en lo referente al bosquejo preliminar de temas los cuales deben estar relacionados con el tema propuesto de investigación; así mismo algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que considere en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema propuesto y desarrollado.



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
9ª. Calle 5-84 "B" Zona 1, Escuintla, Escuintla.  
Oficina 7889-2362

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, la recolección de información realizada por el estudiante fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es actualizado. Considero en este caso que la contribución científica estriba principalmente en hacer un estudio comparado de la Indexación del salario como una forma de equiparlo con la canasta básica así como con la necesidad de pagar intereses al trabajador al momento de que no se cancelen sus prestaciones laborales.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada. Las conclusiones y recomendaciones en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, planteando para el efecto cinco conclusiones que contienen una pregunta y la respuesta concreta en las recomendaciones. En consecuencia la investigación del ponente reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público; por consiguiente se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
ABOGADO Y NOT. RNO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de marzo de dos mil doce.

Alientamente, pase al ( o la ) LICENCIADO ( A ) : OTTO RENÉ ARENAS  
HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
GLEN GALVEZ GARCÍA ESTRADA, CARNÉ NO. 9015074, intitulado: "EL  
FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA NECESIDAD  
DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las  
modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación,  
asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer  
constar el contenido del Artículo 33 del Normativo para la Elaboración de Tesis de  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual  
dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su  
opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de  
investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución  
científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o  
desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

  
M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
LEGM/lcsi.





LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ  
COLEGIADO 3805  
7ª. AVENIDA 16-21 ZONA 1, GUATEMALA, GUATEMALA  
TELEFONO: 22382531

Guatemala 30 de mayo del 2012.

Licenciado  
Luis Efraín Guzmán  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Efraín Guzmán:

En cumplimiento del nombramiento de fecha 26 de marzo de 2012, procedí a practicar la revisión de la tesis del Bachiller **GLEN GALVEZ GARCÍA ESTRADA**, denominada, **“EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**, y como consecuencia emito el siguiente dictamen:

- a.- Del tema investigado revise el contenido científico y técnico del estudio doctrinario y jurídico del fenómeno de la inflación del salario mínimo y la necesidad de indexarlo en el derecho laboral guatemalteco, el planteamiento es un problema jurídico-social de actualidad.
- b.- Revisé detenidamente los capítulos de la presente investigación, los que tiene un orden lógico que se refleja en la redacción clara y precisa de los temas y subtemas desarrollados en la investigación. El sustentante realizó la tesis utilizando los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo y la técnica bibliográfica, la metodología y técnica de investigación, son adecuadas para el desarrollo del tema.
- c.- El tema es de actualidad e importante en materia de derecho laboral.



LIC OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ  
COLEGIADO 3805  
7ª. AVENIDA 16-21 ZONA 1, GUATEMALA, GUATEMALA  
TELEFONO: 22382531

d.- El aporte científico lo constituye al señalar la importancia que tiene el salario mínimo y la necesidad de indexarlo en el derecho laboral guatemalteco.

e.- En las conclusiones y recomendaciones se encuentra lo importante de la investigación en virtud que mediante las recomendaciones se establece la necesidad de realzar cambios en el salario mínimo guatemalteco.

f.- En virtud de lo anterior manifestado opino que el presente trabajo constituye un análisis jurídico y es conveniente que la tesis pueda continuar con el trámite, que en lo sucesivo se intitulara. **“EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**.

g.- La bibliografía empleada es la adecuada y se ajusta perfectamente al análisis del tema investigado.

En mi calidad de **REVISOR** emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, debiendo en consecuencia continuar con su trámite para que la presente investigación sea discutida en el Examen Público de tesis correspondiente.

Con muestras de mi consideración y estima de usted muy atentamente.



LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ  
ABOGADO EN EJERCICIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de julio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante GLEN GALVEZ GARCÍA ESTRADA, titulado EL FENÓMENO DE LA INFLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y LA NECESIDAD DE INDEXARLO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BAMO/iyre


Rosario   




## DEDICATORIA

- A DIOS:** Infinitas gracias por acompañarme en todos los momentos de mi vida.
- A MIS PADRES:** Daniel Benedicto García Hernández, (Q.P.D.) ex juez de paz, por haberme inculcado los valores que todo hombre debe practicar, y a mi madre Amalia Estrada Izaguirre por su comprensión y apoyo incondicional.
- A MI ESPOSA:** Dora Estela Colon Ramírez con mucho amor.
- A MIS HIJOS:** Glenn Benedicto, Amalia Glenndy Daniela y Erni Alexander García Colon, quienes me motivan a seguir alcanzando triunfos en la vida.
- A MI NIETO:** Glenn Mateo Kilian, que vino a dar alegría y felicidad a nuestro hogar a quién lo amo con todo mi corazón.
- A MIS HERMANOS:** Gladys, Sarahi, Nilda, Ulises, Verónica, y Sabina con cariño...
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Lic. Antonio Roldán, Lic. Bayron Pelen, Lic. Carlos Navas, Lic. Otto René Arenas Hernández, Lic. Emilio Gutierrez, Licda. Esmeralda Orozco, Lic. Estuardo Cárdenas, mi agradecimiento.
- A MIS COMPAÑEROS:** Alfonzo Mendoza Dubón (Q.P.D.), Luis Pablo, Roberto Morales, Amalia García, Lesly Paniagua, William Cáceres, Joselito Leiva, Juan Luis Reyes, mi agradecimiento por su apoyo.
- A LA TRICENTENARIA:** Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de ser un profesional útil para mi querida Guatemala.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción .....	i
--------------------	---

### CAPÍTULO I

1. La indexación .....	1
1.1 Tesis de la indemnización .....	2
1.1.1 Daño material .....	3
1.1.2 Daño moral .....	3
1.2 Tesis de la sanción .....	4
1.3 Tesis de la compensación .....	5
1.4 Compatibilidad con la sanción por mora .....	7
1.5 Desarrollo jurisprudencial .....	8

### CAPÍTULO II

2 Fuentes del derecho .....	13
2.1 Clasificación de las fuentes del derecho .....	14
2.2 Fuentes formales generales del derecho .....	17
2.3 Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo .....	18
2.4 Sujetos de la relación laboral .....	27
2.5 Trabajadores .....	28
2.6 Trabajadores sujetos a régimen especial .....	30
2.7 Personas jurídicas .....	56
2.8 Patrono .....	58
2.9 Inspector de trabajo .....	59

### CAPÍTULO III

3. Jurisdicción y competencia de los tribunales laborales .....	61
3.1 Naturaleza y características .....	61
3.2 Bases de la jurisdicción .....	62
3.3. Estrategias de clasificación de la justicia .....	63

	Pág.
3.4 Momentos de la jurisdicción .....	64
3.4.1. Fase del conocimiento .....	64
3.4.2. Fase de la decisión .....	64
3.4.3. Fase de la ejecución .....	65
3.5. Límites de la jurisdicción .....	65
3.6. El despido en la legislación laboral guatemalteca .....	68
3.7 El despido disciplinario .....	68
3.7.1 Las causas que pueden dar lugar al despido son las siguientes .....	71
3.7.2 ¿Cómo se desarrolla el procedimiento? .....	74
3.7.3 El despido indirecto .....	76
3.7.4. Causas objetivas de despido .....	80
3.7.5. ¿Cómo se tramita el procedimiento? .....	82
3.7.6 La dimisión del trabajador .....	83
3.7.7. Los incumplimientos contractuales del empresario .....	84
3.7.8 El mutuo acuerdo entre las partes .....	85
3.7.9 Las causas establecidas en el contrato .....	85
3.7.10 La terminación de la duración pactada o la realización de la obra o servicio objeto del contrato .....	86
3.7.11 La muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador .....	86
3.7.12 La muerte, jubilación, incapacidad el empresario o la extinción de la personalidad jurídica de la empresa .....	87
3.8. Terminación de la relación laboral .....	88
3.9 Por causa que deviene de la ley .....	89
3.10. Despido Indirecto .....	90
3.11 Despido sin causa justa .....	93
3.12 Renuncia .....	94
CONCLUSIONES .....	97
RECOMENDACIONES .....	99
BIBLIOGRAFÍA .....	101



## INTRODUCCIÓN

La investigación, objeto de estudio, se relaciona con un tema poco conocido e inusual en Guatemala, ya que se refiere a un fenómeno que se denomina indexación laboral, al buscar en el Diccionario de Guillermo Cabanellas no fue posible encontrar tal definición, por lo que acudí a la legislación Colombiana, la cual contiene definiciones que se derivan de su propia legislación, como lo es la Constitución Política, así como el Código de Trabajo, como se mencionara anteriormente no existen textos legales que claramente regulen esta figura a plenitud sino que como se dijo, esta ha sido una elaboración mayormente jurisprudencial más que legal. De igual forma se utilizarán algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia, para dar forma a esta investigación e iniciar una acción comparativa de la legislación colombiana relacionado con la indexación y el fenómeno que se presenta en Guatemala y definir cuáles son las posibles comparaciones con la legislación, espero sea un aporte al conocimiento del derecho laboral guatemalteco.

La hipótesis formulada se comprobó: La indexación laboral es dable definirla, como el procedimiento consistente en fijar el valor de ciertas obligaciones en dinero como por ejemplo salarios, empréstitos públicos y privados, en forma proporcional a ciertos índices de precios de varias o de una mercancía, con la necesidad de estabilizar su valor real.

De los objetivos de la investigación, por medio de este estudio se pudo determinar que el trabajador debe ser indemnizado, tomando en cuenta la indemnización, como el resarcimiento económico por el daño o perjuicio causado desde el punto de vista del culpable y del que se recibe por la misma causa desde el punto de vista de la víctima.

De los supuestos del presente trabajo: Es indudable, que si en el derecho laboral se estudia la indexación y se trata de explicar su razón de ser, desde la óptica de la teoría general de las obligaciones, necesariamente como lo hace la mayoría, habría que



llegar a la deducción que si no hay obligación o crédito en mora no es posible indexar, ya que ello haría parte de la indemnización de perjuicios.

El trabajo de investigación consta de tres capítulos: El primero que se refiere a la indexación, así como las distintas tesis para su comprensión; el capítulo segundo, está dirigido a comprender la doctrina relacionada con el tema, principalmente a las fuentes del derecho, los sujetos de la relación laboral; y el capítulo tres, se refiere a la jurisdicción de los tribunales laborales.

Para ello se utilizaron los métodos siguientes: El método analítico, permite descomponer la información contenida en partes, para estudiar cada una de ellas por separado, con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno. El método sintético para descubrir la esencia del tema. El inductivo, se aplicó a toda la tesis haciendo una reseña histórica, significados, vocablos, y comparación y deductivo, con el objeto de conocer las distintas doctrinas que sobre este fenómeno existe en el ámbito jurídico y social. Además se empleó la técnica bibliográfica como análisis del contenido

En la investigación realizada, se comprobó que al establecer que en la relación laboral al terminar la misma el trabajador pierde poder adquisitivo, cuando no se le cancelan sus prestaciones en el acto por lo que se hace necesario se le cancelen intereses por las mismas.



## CAPÍTULO I

### 1. La indexación

La indexación laboral es dable definirla como el procedimiento consistente en fijar el valor de ciertas obligaciones en dinero como por ejemplo salarios, empréstitos públicos y privados, en forma proporcional a ciertos índices de precios de varias o de una mercancía, con la necesidad de estabilizar su valor real. Según la Corte Constitucional de Colombia en sentencia T-102 de 1995 la indexación laboral es el ajuste salarial y pensional motivado en la desvalorización de la moneda.

De igual forma existen otros conceptos de indexación en la medida en que estos sirven en otras ramas del derecho con sutiles variaciones, sin embargo, la noción básica es la consistente en el procedimiento mediante el cual las obligaciones dinerarias conservan su valor real de manera tal que los fenómenos de pérdida de poder adquisitivo de la moneda no vayan en perjuicio del patrimonio de la parte acreedora.

Hace un tiempo, la Corte Constitucional de Colombia declaró inexecutable la institución de la Unidad de Poder Adquisitivo Constante UPAC, la cual tenía como fin el de indexar los créditos de los ahorradores privados como una manera de contrarrestar el efecto inflacionario sobre los patrimonios de aquellos cuentacorrentistas. No obstante, la Corte creó el UVR o Unidad de Valor Real, la cual tienen el mismo objetivo pero cambia con respecto a su base, vale decir, en cuanto a la base sobre la cual se calcula la misma indexación.

De igual forma la indexación es utilizada en los procesos judiciales que versan sobre obligaciones dinerarias, pues sería completamente absurdo que la dilación de un proceso judicial en el tiempo diera una ventaja al deudor de la obligación en la medida en que con el correr de este, las monedas pierden su poder adquisitivo. En resumidas cuentas, equivaldría a darle patente de "corso que es el documento que los gobiernos extendían a favor de un particular para hacer el corso, contra enemigos del país. Es

práctica desusada internacionalmente...y sustituida por otras peores. Figuradamente autorización efectiva o supuesta tolerancia para realizar actos prohibidos a la generalidad<sup>1</sup> al incumplimiento de las obligaciones o en su defecto, al cumplimiento tardío o extemporáneo.

En tratándose de la naturaleza jurídica de la indexación se han esbozado varias tesis a saber, sin embargo las que más han hecho carrera son las siguientes:

### **1.1. Tesis de la indemnización**

Por indemnización, se entiende el resarcimiento económico por el daño o perjuicio causado desde el punto de vista del culpable y del que se recibe con la misma causa desde el punto de vista de la víctima.

“El término indemnización es sinónimo de reparación de daños y como tal debe darse en el derecho del trabajo, por aplicación del principio de estabilidad en el trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la seguridad de manutención del trabajador y su familia, amén de evitar otros males, que podría traer el que la población trabajadora no sintiera seguridad alguna en su trabajo, es por eso que los estados socialmente desarrollados generalmente contemplan sus legislaciones el contrato de trabajo por tiempo indefinido, como la figura genérica y los casos de los contratos a plazo fijo y para obra determinada como meros casos de excepción; sin embargo no podría sujetarse al patrono a mantener empleado a un trabajador que le resulta inconveniente, y por ello la ley regula un periodo de prueba dentro del cual tanto patronos como trabajadores pueden poner fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte, también la ley contempla causales que facultan al patrono para poner fin a la relación de trabajo, si el trabajador hubiere

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 244.

incurrido en alguna de esas causales que pueda dar como consecuencia, derecho al patrono para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte”<sup>2</sup>.

Según la teoría general de las obligaciones, la indemnización puede cubrir los siguientes aspectos:

“El detrimento, perjuicio o menoscabo que se recibe por culpa de otro en la hacienda o la persona...en general todo daño puede causarse por dolo o malicia, por culpa, o por caso fortuito; importando mucho en cualquier evento saber el modo, para arreglar la responsabilidad que debe exigirse. Si uno, por ejemplo pone fuego a mi casa con designio premeditado o por pura malicia, debe ser castigado ser castigado como incendiario, y condenado además a la satisfacción de los daños y perjuicios que me hubiere ocasionado”<sup>3</sup>.

#### 1.1.1 **Daño material:** Un perjuicio patrimonial depreciable.

- Daño emergente: pérdida por culpa de otro traducida en una disminución patrimonial.

Lucro cesante: es la supresión de la ganancia esperable.

#### 1.1.2 **Daño moral:** es el daño que se sufre en su honor, reputación, afectos, o sentimientos por la acción culposa o dolosa de otro.

Esta figura jurídica es la que más se asemeja al régimen de la indexación en la medida en que esta pretende cubrir un detrimento patrimonial causado por la tardanza en recibirla.

---

<sup>2</sup> Gonzalez Sarceño, Jenry **Necesidad de reformar el Artículo 278, segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a los Convenios directos y conciliatorios que se suscriben ante los Inspectores de Trabajo o Trabajadores sociales.** Universidad de San Carlos de Guatemala. 2009. Pág. 36

<sup>3</sup> Escriche, Joaquín. **Diccionario de legislación y jurisprudencia.** Pág. 282

No obstante hay que anotar que la indemnización carece de un elemento esencial de la indexación el cual es el mantenimiento del poder adquisitivo de la moneda. Podríamos decir que la figura de la indexación es aplicable a la cancelación de la indemnización y por tal razón no debe confundirse la una con la otra puesto que son autónomas.

También se dice que la indexación es una indemnización por el rompimiento de la relación contractual por culpa de una de las partes. Sin embargo, esta tesis es fácilmente rebatible primero porque no siempre la terminación de la relación contractual es culpa de una de las partes sino de terceros, de la voluntad de las partes o de la naturaleza del mismo contrato. Además, hay que aclarar que la indemnización es una consecuencia directa del incumplimiento de las obligaciones, mientras que la indexación nada tiene que ver con el rompimiento de las relaciones obligatorias sino con el mantenimiento del valor real de las mismas.

La indexación solamente es aplicable con un carácter indemnizatorio en los eventos en que no existiere forma de prever el daño y de tal forma esta figura busca prevenir aquel daño causado por el curso del tiempo.

## **1.2. Tesis de la sanción**

Dice esta posición que la indexación corresponde a una sanción a aquella parte que ha tardado en cumplir sus obligaciones. Sin embargo, hay que examinar esta figura para verificar si se encuadra dentro del mismo régimen a la indexación.

La sanción es un castigo impuesto por una autoridad del Estado a aquel agente el cual ha actuado por fuera del marco jurídico. Estas aplicaciones son taxativas en la ley. Igualmente, esta constituye una manera con que cuenta el poder público para reprimir aquellas conductas contra legem ya sea bien por parte de particulares o de servidores públicos.

En consecuencia la indexación tiene un régimen distinto al de las sanciones, en la medida que el objeto de la indexación no es castigar a una persona porque se causa independientemente de la buena o mala fe de una persona. Además, la indexación se aplica sobre los créditos sin tener en cuenta su titular mientras que la sanción si se impone por la autoridad a aquella persona causante de un hecho ilícito.

También se diferencia en que la indexación presupone la existencia de una deuda mientras que la sanción presupone una conducta por fuera del ordenamiento jurídico. Vale decir que la indexación nace de un hecho económico ajeno a la voluntad mientras que la sanción nace por un hecho imputable a una persona.

Además desde el ámbito procesal, la sanción se impone por medio de acto administrativo mientras que la indexación se hace judicialmente. Por último podemos decir que las sanciones se establecen a favor de personas ajenas a la obligación incumplida mientras que la indexación se ejecuta a favor del deudor.

### **1.3. Tesis de la compensación**

La compensación, según el Código Civil colombiano es una forma de extinguir las obligaciones. Es un acto jurídico en virtud del cual se extingue o disuelve el vínculo obligatorio que liga al deudor con su respectivo acreedor. Esta sucede cuando dos personas encarnan simultáneamente las condiciones de deudor y de acreedor el uno del otro. En caso de que las deudas no sean del mismo monto, esta se extinguirá parcialmente hasta el monto de la de menor valor.

La compensación es una figura que busca no solamente simplificar las relaciones entre las partes sino que por definición, esta busca mantener un equilibrio entre ellas.

Para algunos, esta figura es la que más se amolda al régimen de la indexación, sin embargo, personalmente no comparto la tesis en la medida en que la compensación es una de las formas de extinguir las obligaciones mientras que la indexación busca

mantener el valor de cambio de la obligación. En segunda instancia, la compensación necesita ciertos requisitos establecidos en la ley para su operancia los cuales son totalmente ajenos a la naturaleza de la institución de la indexación por ejemplo el hecho de que las deudas sean líquidas.

A mi juicio personal la indexación como tal merece un nicho como una institución autónoma de cualquier otra porque si bien es cierto que ella se asemeja en bastante medida a otras como a la compensación, existen claras diferencias que nos permiten de plano afirmar que es imposible aplicarle analógicamente el régimen de otra institución jurídica en su totalidad. Además, también merece esta que su regulación sea vía legal y no jurisprudencial por la importancia de una figura que conserva el valor de cambio de la moneda en una sociedad agobiada por una pérdida constante del valor adquisitivo de la moneda, es de vital trascendencia para sus administrados.

La indexación es procedente según la jurisprudencia y la doctrina en los siguientes casos. Para hacer la lectura sencilla enumeraré los casos en que según los fallos en Colombia es procedente y a manera de pies de página pondré el pronunciamiento para aquel lector curioso.

Esta procedencia se predica cabe anotar exclusivamente circunscritos al ámbito de aplicación del Derecho Laboral puesto que en áreas civiles, comerciales, tributarias, administrativas, laboral administrativas e Internacional Pública también existen algunos eventos en los cuales es procedente la figura de la indexación.

Entonces la indemnización procede en el ámbito laboral:

1. Respecto a salarios y prestaciones sociales
2. En la primera mesada pensional
3. Indemnización por despido
4. Indemnización por despido sin justa causa
5. Indemnización en casos de despidos injustos convencionales

6. Cesantías parciales
7. Intereses sobre cesantías

#### **1.4 Compatibilidad con la sanción por mora**

Reconoce la jurisprudencia que la doctrina laboral no es unánime a este respecto. Abiertamente dice una sentencia Colombiana de Fernando Vasquez Botero en su salvamento de voto de los magistrados Escobar Henríquez, Palacio Palacio y Zuñiga Laverde.

El pronunciamiento dice que un sector de la doctrina laboral admite la compatibilidad de la indemnización moratoria y de la indexación, con sustento en la tesis de que tienen origen diferente: la primera como sanción por el no pago oportuno de determinadas acreencias laborales y la segunda, como mecanismo de actualización de los créditos laborales afectados por el fenómeno de la devaluación monetaria.

Sin embargo, también hay aquellos quienes no aceptan que respecto de un mismo crédito sea viable solicitar tanto la sanción por mora como la indexación del crédito.

Esta posición se fundamenta en que la solución indexatoria es una solución mucho más favorable al trabajador que ha recibido tardíamente el pago de aquellas sumas que su pelearor le adeudaba y que en sí, esta le compensa los perjuicios sufridos por la renuencia del empleador a pagar las prestaciones o salarios a su cargo.

Ya la Corte Suprema de Justicia había dicho al respecto que aceptar la viabilidad de la sanción con mora concurriendo con la indexación, sería tanto como aceptar la viabilidad de los intereses sobre intereses en la medida en que la solución indemnizatoria no solamente incluía la mora de aquel acreedor que se niega a pagar o que paga tardíamente sino que también consagra una solución de manera tal que el deudor no vea agravada su situación patrimonial a causa del paso del tiempo y de los fenómenos inflacionarios.

## 1.5 Desarrollo jurisprudencial

El tema de la indexación no solamente ha tocado los estrados judiciales especializados en materia laboral sino que también en civil lo ha hecho y en el campo de lo internacional público, en administrativo y laboral administrativo.

De la misma manera los altos tribunales de justicia del país se han pronunciado a favor y en contra de la figura de la indexación como veremos a continuación, especialmente la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y la sala civil de la misma corporación.

- ✓ Sentencia de abril 24 de 1979

Según esta sentencia de ponencia de Alberto Ospina Botero, considera la Corte Suprema que le es lícito a las partes convenir que el pago de las obligaciones dinerarias diferidas se realice en moneda colombiana sujeta al sistema de corrección monetaria UPAC.

En el mismo pronunciamiento considera la Corte que este tipo de estipulaciones son lícitas en la medida en que no riñen con el orden público ni con la moral; además afirma la corporación que la Unidad de Poder Adquisitivo Constante no constituye un segundo signo monetario.

El hecho de que se inserten cláusulas de corrección monetaria, es una previsión a mantener el equilibrio económico de las partes. Solamente en aquellos contratos como el de arrendamiento de predios urbanos, estos escapan a la regulación por las partes dado que ya tienen una regulación legal, sin embargo, este régimen es excepcional.

✓ Sentencia de julio 9 de 1979

Según esta sentencia, aceptar la tesis nominalista, es decir, no actualizar la suma debida al valor de cambio de la fecha de pago, equivale a causarle un perjuicio adicional al acreedor. No solamente se le estaría entregando el dinero tardíamente sino que además, se le estaría entregando una suma de dinero ya depreciada que no reemplazaría realmente a aquella que en un inicio él entregó, de manera tal que nunca quedaría restablecido el equilibrio inicial y menos aun, resarcido el daño por el incumplimiento.

✓ Sentencia de marzo 19 de 1986

En esta sentencia con ponencia de Jose Alejandro Bonivento Fernández, se dice que siguiendo criterios de Justicia y de Equidad, la equivalencia en la prestación debe observarse con respecto al valor real y no al nominal. No obstante, esta no es viable en todos los casos por petición de la parte aunque a veces puede serlo aun de oficio.

Dice la sentencia en uno de sus apartes que el fenómeno de la desvalorización de la moneda, al respecto Cabanellas indica que la misma es “acción o efecto de desvalorizar hacer que una cosa pierda su valor”<sup>4</sup> constituye un favor que gravita seriamente en la economía del país en un determinado momento. Es un proceso que se refleja en el orden jurídico con las obligaciones pecuniarias cuando el acreedor ha de recibir, por el solo hecho del transcurso del tiempo, una prestación que no se ajusta a una realidad económica. Igualmente, se puede romper por esas mismas manifestaciones, el equilibrio en las restituciones...

✓ Sentencia de julio 29 de 1988

Esta sentencia de ponencia del Doctor Eduardo García Sarmiento. Esta sentencia tiene de fondo una tesis muy interesante puesto que declara la sentencia que en el evento

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit Pág. 697



en que se declare la nulidad de un acto jurídico, a pesar de que el mandato legal dice que las cosas deben retornar al estado anterior a la celebración de dicho acto como si este no hubiese existido; se debe tener en cuenta el tiempo transcurrido desde la entrega del dinero hasta el momento de su devolución para hacer el ajuste conforme al índice anual del costo de vida.

En los casos de la declaratoria de nulidad a una de las partes le corresponde devolver una suma de dinero y por el tiempo transcurrido entre el recibo de dicha suma y el de su restitución no mantiene el valor real de cambio, por cuanto ha sido afectada por el fenómeno de la depreciación, la devolución debe hacerse con el consiguiente ajuste, que comprende la desvalorización de la moneda por lo cual debe tenerse en cuéntale índice anual de costo de vida...

- ✓ Sentencia de agosto 18 de 1982

Esta sentencia de ponencia del Magistrado Fernando Uribe Restrepo, afirma la sala laboral de la corporación que a pesar de que el salario es de libre estipulación entre el empleado y empleador siempre que no infrinjan el mínimo legal y en este, las partes pueden precaver los fenómenos de pérdida del poder adquisitivo de la moneda en las estipulaciones de manera que no sería justo ni aceptable que mediante una revisión judicial se vulnere la soberanía contractual. No obstante es viable reconocer que en los eventos de la depreciación ostensible de la moneda, deba actualizarse hasta el valor real.

- ✓ Sentencia de mayo 31 de 1988

Este pronunciamiento de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia a cargo del Doctor Jorge Ivan Palacio Palacio dice que aquellos créditos de índole laboral los cuales son demandados vía jurisdicción deben actualizarse con base en la depreciación monetaria calculada desde el momento en que la obligación se hace exigible hasta el momento del pago efectivo. Igualmente afirma que el juez en cada



caso particular debe observar lo referente a la indexación para impedir atropellos, ya que no debe aplicarse *per se* sino en aquellos casos en que se aprecie una situación injusta.

Dice en los últimos apartes que inspirados en la filosofía del Derecho Laboral y en los principios generales del Derecho, sería abiertamente injusto que el trabajador tuviese que soportar las consecuencias de la depreciación monetaria máxime cuando el Gobierno central ha reconocido expresamente este fenómeno y más aún, ha expedido normas para contrarrestarlo.

Aclaración de voto a la sentencia de mayo 31 de 1988. Esta aclaración de voto fue emitida por los Magistrados Manuel Enrique Daza Alvarez y Ramon Zuñiga Laverde. En el documento precitado los magistrados arguyen -a mi juicio muy acertadamente- que la noción de salario no contiene precisamente un principio indexatorio. El origen de la figura se consagra en el Artículo 135 del Código Sustantivo del Trabajo y del 19 del mismo estatuto en la medida en que debe haber una aplicación analógica

✓ Sentencia de agosto 31 de 1988

Esta sentencia fue hecha por el magistrado Ramon Zuñiga Laverde y en esta dice el Magistrado que es justa la solución justa y segura es la corrección monetaria de manera que no hay lugar a la indexación del crédito laboral.

✓ Sentencia de mayo 7 de 1987

Esta sentencia es de resaltar por su contenido. La sentencia es de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y en el fondo afirma que en aquellos casos en la mora en el pago de salarios, pensiones, prestaciones sociales e indemnizaciones en los casos de trabajadores oficiales, opera la compensación de perjuicios dado que la indexación no procede sobre estos conceptos ya que se regulan automáticamente con respecto al costo de vida al momento del pago. Vale decir que admitir la indexación equivaldría a aceptar algo así como intereses sobre intereses.



Básicamente en estas posiciones podría resumirse la evolución jurisprudencial que la figura de la indexación, ha tenido al menos en cuanto respecta a la Corte Suprema de Justicia en las Salas Civil y Laboral con anterioridad a 1991. Respecto a pronunciamientos posteriores a esta fecha creo que es de obligatoria cita la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral del 10 de diciembre de 1998.

En dicha sentencia la Corte, la Corte Suprema abrió paso a la aplicabilidad de la indexación a créditos no exigibles aun como la primera mesada pensional. No obstante la dicha hermenéutica no duró mucho puesto que en agosto 18 del año de 1999, la Corte dio un retroceso en su jurisprudencia nuevamente negando la viabilidad de esta figura en créditos no exigibles.

Independientemente de la inseguridad jurídica que se deriva del permanente cambio jurisprudencial, lo cierto es que la Corte lamentablemente retrocedió en la interpretación del fenómeno de la indexación.

El desarrollo que venía realizando la jurisprudencia nacional de esta figura resultaba acorde con principios constitucionales y legales que rigen en el ordenamiento jurídico colombiano, v por ello se guarda la esperanza que en el futuro se afronte nuevamente la indexación desde la perspectiva explicada.

Es así pues como es necesario que la Corte Suprema unifique su jurisprudencia en torno de una u otra tesis dada la incertidumbre jurídica que esto causa. O bien, que se hagan las precisas gestiones para que el Congreso de la República reglamente esta figura concretamente y no permanezca en la enclenque base jurisprudencial.

## CAPÍTULO II

### 2. Fuentes del derecho

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del Derecho, desde que inicialmente fue formulada, a manera de ejemplo el querer buscar la fuente de un río, sería como buscar su nacimiento o el querer encontrar el lugar de donde salen las aguas de la tierra: Por lo tanto, cuestionar las fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las fuentes del derecho, tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del Derecho así como la interpretación e integración del derecho positivo. Acudiendo a sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del derecho positivo; invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, con ello se obtendrá un mejor criterio para determinar los alcances de la norma.

“El estudio de las Fuentes del Derecho de Trabajo adquiere gran importancia, debido a que este es un Derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un Derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 75

## 2.1. Clasificación de las fuentes del derecho

“Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho positivo o vigente en determinado país y época. Por metáfora sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el Derecho brota de la costumbre, en primer termino, y de la ley, en los países de Derecho escrito, en la actualidad todos los civilizados.

Para Sánchez Román, es fuente del derecho la razón primitiva de cualquiera idea o la causa generatriz o productora de un hecho jurídico. A eso agrega Castán como del derecho puede hablarse en tres acepciones a saber: Derecho como facultad o atribución de las personas; Derecho como norma de una sociedad constituida; y derecho como conocimiento o ciencia, tres pueden ser los sentidos de la frase fuentes del Derecho; 1º. Fuentes de los Derechos (subjetivos); 2º. Como Fuentes del Derecho (objetivo); y 3º. Como fuentes de conocimiento del Derecho.

Además de la ley y la costumbre se citan como fuentes jurídicas los Decretos, Reglamentos, Ordenanzas, Órdenes y Circulares, dictados como ejercicio de la potestad reglamentaria de gobernantes y autoridades; y también, la jurisprudencia, la doctrina científica, la equidad y los principios generales del Derecho.

Clasificaciones que se hacen de las fuentes del derecho:

- a) nacionales o internacionales, según el ámbito territorial de su eficacia;
- b) directas, La ley y la costumbre, los reglamentos y ordenanzas; y las indirectas, la jurisprudencia, la doctrina de los autores, la moral, la equidad;
- c) generales y específicas;
- d) legislativas o particulares;
- e) principales y supletorias, en las primeras figuran y las que esta reconozca;
- f) Escritas, que comprenden la ley, los derechos y los reglamentos; y no escritas, comprensivas de la costumbre, de los usos y de la equidad;



g) Reales y formales, entendiendo por estas las formas obligatorias y predeterminadas como reglas de conducta externa; y por las primeras, las normas que proporcionan la substancia del precepto jurídico”<sup>6</sup>

Las fuentes del derecho en Guatemala, están determinadas de manera directa en el Artículo 15 del Código de Trabajo, tal y como se establece a continuación: Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

Existen varias clasificaciones de fuentes del derecho, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

a. Fuentes reales: “También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinen la sustancia de la norma jurídica.”<sup>7</sup>

Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que se obtendrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivará la creación posterior de una fuente normal: “Se prohíbe fumar”.

En el derecho laboral podrá considerarse cómo fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la Epoca de la Revolución Industrial), la

---

<sup>6</sup> Cabannellas, Guillermo. Ob. Cit. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 230.

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 76

necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.

b. Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer.

En esta primera clasificación se ve retratada la función del jurista.

a) Conocimiento y creación de la norma jurídica.

b) Aplicación de la misma.

c. Fuentes Escritas: “Por autonomía, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo (éstos dos últimos son exclusivos del Derecho Laboral)”.<sup>8</sup>

d. Fuentes no escritas: “Las que no están plasmadas en ninguna forma. Ente ellas tenemos; la costumbre y la equidad.”<sup>9</sup>

e. Fuentes legislativas: La ley es la mayor fuente formal del derecho de trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del Derecho de Trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 77

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 77



rama jurídica. Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 y 64-92, del Congreso de la República.

“En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, son: generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.”<sup>10</sup>

f. Fuentes contractuales: Tipo de fuentes que nacen de cómo su nombre lo indica de un contrato, entre ellas quiero mencionar el Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional. (Artículo 53 del Código de Trabajo). Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces. Sin embargo, esa Ley Profesional tiene sólo la aplicación dentro del ámbito de la empresa (región o industria) y para efectos de tipo laboral exclusivamente.

## **2.2 Fuentes formales generales del derecho**

Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del derecho, entre ellas están:

- La legislación vigente.
- La costumbre.
- La jurisprudencia.
- La doctrina.

---

<sup>10</sup> *Ibíd.* Pág. 77

## 2.3 Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo

Las fuentes formales sólo pueden concebirse y existir en el Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas.

Entre estas se pueden citar:

- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o Región determinada.
- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- “El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso.”<sup>11</sup>

a. Pacto colectivo: “El Artículo 49 del Código de Trabajo define el Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

Por su parte el Artículo 50 de la citada Ley establece que: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;

---

<sup>11</sup> Ibíd. Pág. 79

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

b. El pacto colectivo de industria, región o actividad: Este tipo de Pacto tiene mayor amplitud y cobertura No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutinan a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por la otra federación o confederaciones sindicales.

“Debido al poco arraigo que en Guatemala ha tenido la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de Pactos de empresa o bipartitos, y prácticamente no existe a la fecha negociación tripartita. Sin embargo, se manifiestan intentos para materializar este tipo de negociación.”<sup>12</sup>

c. El Convenio Colectivo: Este viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido e un comité ad-hoc. El Articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo), hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina

---

<sup>12</sup> Ibíd. Pág. 81

Convenio Colectivo. Se aprovecha, por extensión, como fundamentos legal, lo establecido en los

d. Costumbre: “Una de las fuentes del Derecho, que no es otra cosa que normas jurídicas, no escritas, impuestas por el uso. En la definición de Ulpiano: el consentimiento tácito del pueblo, inveterado por un largo uso.

La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley. Mientras que la costumbre es en realidad un derecho, para algunos el mas genuino de todos, pues esta ratificado por el consenso unánime del pueblo, el uso no constituye mas que un hecho.

La costumbre escribe Ahrens, es un producto de la voluntad de los individuos, nacida de una serie de actos idénticos y sucesivamente respetados; se forma de una manera más espontánea y mas instintiva que la ley, bajo la impulsión inmediata de las necesidades. Los que primero establecieron una costumbre, por sus actos continuamente repetidos, obraron con la convicción firmísima de la convivencia jurídica de los hechos ejecutados, considerándolos no solamente como buenos y justos para los casos presentes, sino también propicios para formar una regla común que sirva de norma para hechos futuros de idéntica analogía. Por esto, las costumbres, así desarrolladas, engendran una continuidad en la vida social y el Derecho, y son respetadas por un sentimiento moral de la comunidad.

Hay quienes sostienen que la primera y principal fuente del derecho es la costumbre, anterior a la ley escrita, y la que verdaderamente expresa normas surgidas espontáneamente del consenso público, para llenar necesidades generales. Mientras que la ley es impuesta por imperativo del legislador, tenga su contenido, arraigo o carezca de él, la costumbre se impone a este. Cuando la ley se origina en la costumbre, una se completa con la otra. En este caso, la costumbre es según ley, y constituye el ideal. Puede darse asimismo, la costumbre contra ley, en cuyo caso la última deroga a la primera; pero ocurre que, si la costumbre tiene verdadero arraigo,



llegan a anular a la ley, haciendo que esta pierda su eficacia, sobre todo cuando es inconveniente o perjudicial. La costumbre fuera de ley viene a llenar los vacíos de ésta, y subsiste independientemente.

La costumbre puede ser general y local. La primera es la observada en todo el territorio de una nación o Estado; la segunda, que se denomina también particular, se refiere solo a un distrito, o parte de territorio. Esta última ofrece graves inconvenientes, pues la multiplicidad de costumbres, de contar con el carácter de fuente de Derechos y de normas de general observancia, provoca innumerables litigios y graves dudas en su aplicación.

“Hay países de derecho consuetudinario y otros de derecho escrito. Con excepción de Inglaterra, y en muy contados aspectos, solo carecen de leyes escritas pueblos primitivos y tribus salvajes en algunos territorios de diversos continentes. Dentro de los países legislativos, cabe distinguir según admitan, o no, la costumbre como fuente del Derecho positivo.”<sup>13</sup>

En el Artículo 15 del Código de Trabajo, establece que, cuando no hay ley exactamente aplicable al punto controvertido se aplicara la costumbre y en su defecto los principios del derecho del trabajo.

Así también establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 2: “Fuentes del derecho. (Reformado por Decreto 11-93 del Congreso de la República). La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

Esto quiere decir, que cuando no haya ley exactamente aplicable el punto controvertido, se aplicará la costumbre del lugar; y en su defecto los principios generales de derecho, en el caso del derecho laboral. En esta forma en Guatemala la

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 542, 543.



costumbre es fuente de derecho que viene a continuación de la ley, sin derogarla, solo para llenar vacíos.

e. Contrato individual de trabajo: “Se puede definir el Contrato de Trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro -el empresario- y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario”.

Por su parte, el Artículo 18 del Código de Trabajo lo define así: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es así que se puede establecer que el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél. El contrato de trabajo puede ser escrito o de palabra. Pudiendo ser exigida esta última forma por cualquiera de las partes o una disposición legal. El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

“La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia”<sup>14</sup>

e.1 Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

---

<sup>14</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 37.

- I. La identidad de las partes que firman el contrato;
- II. La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo;
- III. El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios;
- IV. La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo;
- V. El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago;
- VI. La duración y distribución de la jornada de trabajo;
- VII. La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por ejemplo.: cuando unos días se toman en un mes determinado);
- VIII. Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- IX. El convenio colectivo aplicable en cada caso;
- X. Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades entre personas con capacidad suficiente, en virtud del cual una de las partes se compromete a realizar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena, a cambio de que la otra le remunere. De esta definición se deducen una serie de aspectos que son características esenciales de todo contrato de trabajo:

a) El contrato de trabajo es voluntario, ya que se basa en un acuerdo de voluntades que se supone no viciado.

b) Para que este vínculo jurídico tenga validez, es necesario que las partes contratantes dispongan de capacidad adecuada, es decir, cumplan los requisitos que la

ley exige para poder ejercer derechos y obligaciones, en este caso orientados al marco laboral.

c) La obra a realizar o el servicio a prestar pueden ser tanto de carácter intelectual como manual, pero siempre por cuenta ajena y con sometimiento al poder de dirección del empresario.

d) El contrato es bilateral, ya que existen obligaciones recíprocas; así, frente al hacer del trabajador media la obligación empresarial de retribuir.

Todo contrato, para ser válido, debe contener tres elementos esenciales:

**Consentimiento:** Es la voluntad coincidente de los contratantes, debiendo ser éste consciente y libre.

**Objeto:** El objeto de un contrato, es el asunto sobre el que recaen los derechos y obligaciones que se estipulan en el mismo.

El objeto de un contrato debe ser: Posible, ya que nadie se le puede obligar a llevar a cabo una acción imposible, sea física o jurídica. Lícito, en cuanto que debe sujetarse estrictamente a las posibilidades que el Derecho establece.

**Determinado,** esto es perfectamente definido, pudiendo realizarse esta determinación al nacimiento del contrato o con posterioridad a él. Con contenido patrimonial, esto es, valorable en dinero.

**Causa:** Es la razón última por la cual se celebra el contrato.

Sujetos del contrato de trabajo son los siguientes:

**Trabajador:** Es la parte obligada a trabajar bajo la dirección del empresario, cediendo a este último los frutos de su actividad.

Empresario: Es la persona física o jurídica que tiene trabajadores por cuenta ajena, a los que retribuye por su labor.

Capacidad para contratar: Toda persona, por el mero hecho de serlo, es poseedora de lo que se llama capacidad jurídica, que no es más que la aptitud para tener derechos y obligaciones. Pero el ejercicio pleno de los mismos solamente es posible si se adquiere la capacidad de obrar, fenómeno que se produce cuando se alcanza la mayoría de edad, actualmente fijada en los 18 años.

De todos modos se puede gozar de una cierta capacidad de obrar sin haber conseguido la mayoría de edad, tal como sucede cuando se trata de un menor con independencia de vida.

Por el contrario, puede ocurrir que un mayor de edad no esté posibilitado para ejercer derechos y obligaciones, por verse incurso en una declaración judicial de incapacidad.

La forma del contrato: Es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Lo normal es que los contratos obliguen, sea cual fuere la forma en que se hubiesen celebrado. Ahora bien, esta mecánica de comunicación tiene, en determinados supuestos, el valor de esencial, de tal modo que su incumplimiento conduce inevitablemente a la nulidad contractual.

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente".

Y como muestra de máxima flexibilidad, aun cuando no haya habido ningún tipo de acuerdo previo, establece: el contrato se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.



En el mismo Artículo, se describen aquellos supuestos en los que la celebración del contrato debe cumplir requisitos mínimos, y se establecen las consecuencias del incumplimiento. En consecuencia considero que los contratos deberán celebrarse por escrito en los siguientes casos:

- Cuando lo exija una disposición legal.
- Cuando se realicen en prácticas o aprendizaje.
- Cuando se pacten a tiempo parcial o a domicilio
- Cuando se celebren para la realización de una obra o servicio determinados.
- Cuando se trate de trabajadores contratados en Guatemala al servicio de empresas guatemaltecas en el extranjero.
- Cuando sean por tiempo determinado y de una duración superior a cuatro semanas.

Contenido del contrato de trabajo celebrado por escrito: Tal como se ha apuntado anteriormente, todo contrato realizado por escrito debe contemplar unos requisitos mínimos. Y así, en el caso del contrato de trabajo, éste debe especificar:

- Tipo de trabajo objeto del contrato.
- Indicación de si el trabajo debe realizarse por unidad de tiempo, de obra, de tarea en cualquier otra forma.
- Determinación de la cuantía y forma de pago de la remuneración.
- Fijación de la jornada de trabajo y los descansos, de conformidad con la legislación laboral.

- Forma de cumplir las obligaciones impuestas en materia de seguridad social.
- Compromiso en favor del cumplimiento estricto de las normas reguladoras de la actividad laboral.
- Clarificación sobre si se establecen sanciones, y en caso afirmativo, la manera de determinarlas y las garantías para su efectividad.
- Expresión de las facilidades que debe dar el empresario para la educación general y profesional del trabajador o para el cumplimiento de las obligaciones que a tal efecto especifiquen las disposiciones legales.
- Declaración de sí el contrato se celebra por tiempo indefinido, por tiempo cierto o por obra o servicio determinado. “En el contrato de trabajo se dan dos centros de intereses, lo cual supone la existencia de dos sujetos titulares de dichos intereses contrapuestos, el trabajador y el empresario. El contrato de trabajo se configura así como un contrato cambiario y no como un contrato asociativo, en el que cada una de las prestaciones es para cada una de las partes la causa del contrato (sinalagma genético) y cada una de las prestaciones funciona como contraprestación de la otra parte (sinalagma funcional)”.<sup>15</sup>

## 2.4 Sujetos de la relación laboral

Puedo referirme a la relación laboral, citando a Guillermo Cabanellas: “como la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina Italiana. Sin duda, ante la plenitud del vocablo relación, esta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> García Ninet, J.I., y Morro López, J., **Prestaciones personales obligatorias**. Pág. 96.

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág. 527

## 2.5 Trabajadores

a. Quien trabaja; “todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Él que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad”.<sup>17</sup>

b. Trabajador independiente: Presenta mayor dificultad a distinción derivada del elemento de subordinación. Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador; según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es un trabajador. Tratando de superar esta situación, se ha ido acuñando el concepto de trabajador independiente, que está empezando a ubicarse dentro del Derecho Laboral (por ejemplo, un alto porcentaje de sindicatos se califican de trabajadores independientes) y con mayor propiedad dentro de la Previsión Social (ampliación para ellos de la cobertura del Seguro Social; asimismo, un trabajador jubilado no puede ya considerarse trabajador de la empresa donde prestó sus servicios).

En un estadio intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc. Con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación, como adelante se expondrá.

“Por otra parte, el contrato laboral puede ser por obra determinada, situación que, como adelante se expone, presenta una serie de aristas que mueven a confusión respecto de su verdadera naturaleza”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 253

<sup>18</sup> Ibid. Pág. 154



c. Trabajo de obra: Este tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual, se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada. Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa la literal “o)”, del Artículo 25 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo.

Para evitar que en una empresa, un contrato de Obra se transforme en un Contrato a Término indefinido, se acostumbra finiquitar el contrato pagándole al operario las prestaciones adeudadas tan pronto termine la obra se suscribe un nuevo contrato de Obra con el mismo trabajador, debiendo ser la causa y objeto de este nuevo contrato, diferentes del anterior. En este caso se trataría de dos contratos de obra diferentes; sin embargo, en nuestro medio dada la poca claridad de las normas, se considera más bien una prolongación del contrato inicial en beneficio de la antigüedad del trabajador, al punto que si un trabajador en esta circunstancia demanda la continuidad del vínculo laboral desde la primera obra, lo más probable es que se resuelva jurídicamente a su favor.

El Artículo 18 del Código de Trabajo comprende, dentro de la definición del Contrato de Trabajo, la obligación de prestar sus servicios personales “o la ejecución de una obra”. Por su parte, el Artículo 86 del mismo Código, indica que: “el Contrato de Trabajo termina sin responsabilidad para las partes, entre otras”.

d. Trabajo transitorio: Al referirme a este tipo de trabajo, considero que se debe tomar en cuenta el trabajo eventual, el cual según Guillermo Cabanellas: “el que tiene carácter provisional en sus tareas. Su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, se

halla supeditado, a la prestación de un servicio de índole accidental. Aunque desempeñe sus tareas ocasionalmente, para una obra determinada y aun cuando su trabajo se reduzca a la especial naturaleza de la obra, no por eso deja de ser la empresa de trabajo continuo. Así por ejemplo, una empresa importante puede contratar los servicios de trabajadores eventuales para cumplir ciertas tareas, finalizadas las cuales los contratados al servicio de la entidad; y no por ello la empresa deja de proseguir sus actividades con los trabajadores permanente. El trabajador eventual o provisional se diferencia del trabajador accidental u ocasional.”<sup>19</sup>

El trabajador ocasional o accidental es: “el que trabaja durante tiempo breve, aun indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Así la limpieza de la nieve caída en los accesos a un establecimiento o encima de los materiales almacenados a la intemperie. Esta clase laboral se distingue del trabajador eventual o provisional. Por ejemplo eventuales son los obreros contratados por una empresa telefónica para abrir las zanjas y tender la red de cables y alambres que permitan la instalación del servicio de una localidad; labor que forzosamente es temporal. Por el contrario si por lo efectos de una tormenta, se requieren los servicios de unos obreros para levantar los postes derribados, se esta ante un trabajador ocasional.”<sup>20</sup>

## **2.6 Trabajadores sujetos a régimen especial**

En beneficio de una mayor ampliación de cada una de estas variantes, las mismas se analizan por separado.

a. Análisis jurídico y doctrinario: Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de

---

<sup>19</sup> Ibíd. Pág. 255

<sup>20</sup> Ibíd. Pág. 255.



su labor; su ubicación era incierta. En la actualidad, el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado. La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto. En primer término, debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrecha comparación a como ocurre con el género masculino.

En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales.

En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores. Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos:

En primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.



b. Agrícola: El que presta sus servicios en la agricultura, o en otras labores del campo, como la ganadería y la explotación forestal. La especialidad jurídica de estos trabajadores proviene de no estar por lo común incluidos en la legislación laboral; sobre todo en cuanto a la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, accidentes del trabajo, jubilaciones y otros beneficios. “Mas eso no influye sobre la naturaleza jurídica de su contrato, que lo es de trabajo; ni en el objeto de su prestación, también trabajo subordinado; ni en que dichos asalariados sean sujetos del contrato laboral. Como tales trabajadores, están comprendidos en las leyes protectoras de los que trabajan por cuenta ajena, mientras no exista exclusión concreta”.<sup>21</sup>

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los Artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quiénes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo número 139 se nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del Artículo número 140 al 143, se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 138 que: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

El Artículo 139 del Código de Trabajo establece: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo. **Derecho usual**. Tomo IV. Pág. 254



la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

El Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: “No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:”

- a) Los que hayan sido habilitadores de jornaleros;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el Artículo 7º.
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales; y
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

El Artículo 141 del Código citado: “Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.”

Dicha carta - poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma. La expresada carta – poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

El Código de Trabajo, en el Artículo 142 regula que: “Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el Artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final”.

El Artículo 143 del Código citado regula que: “Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses la exhibición de la carta - poder que indica el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores. Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada”.

El Artículo 144 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

El Artículo 145 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación”.

c. **Menores de edad procedimiento a seguir en caso de mujeres:** El permitido, el realizado por jóvenes entre los 14 y los 18 años generalmente. El prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los 14 años. Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad; pero anticipado en lo laboral en cuatro o cinco años en cada caso.

“La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los cinco o de los siete años ya. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores, aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda. Lo mismo que en el trabajo de la mujer el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos; pero que ya eran capaces de manejar o vigilar las máquinas.

Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron, incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra de principios del siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras. García Oviedo expone los motivos principales de la protección del trabajo de los menores:

- a) Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;
- b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes;
- c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;
- d) de moralidad por haber industrias lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;
- e) de cultura, para asegurarle a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

De acuerdo con esas normas, la protección laboral de los menores se concreta:

- a) en la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima, fijada normalmente en los 14 años;

- b) en la duración menor de la jornada laboral;
- c) en la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior;
- d) en la prohibición del trabajo nocturno;
- e) en no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo;
- f) en vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral; g) en la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

El Convenio 5º de la Organización Internacional de Trabajo. Fijó en 14 años la edad mínima para trabajar en las minas, canteras, industrias manufactureras, construcciones navales, trabajos de construcción, transportes por carretera, ferrocarril o embarcación, y en los de producción transformación y conducción de la fuerza motriz. Otros convenios ampliaron ese límite a los trabajos agrícolas, a menos de ser fuera de las horas de escuela; y elevaron a 18 años la edad para trabajos peligrosos e insalubres.

“El Convenio 33, relativo a trabajos no industriales, contiene excepciones para emplear a los menores de 12 años, en trabajos ligeros que no sean nocivos para la salud, que no perjudiquen su asistencia a la escuela y que no pasen de dos horas diarias, y siempre que no sean durante la noche, ni en domingo o día de fiesta.”<sup>22</sup>

El trabajo de mujeres y de los menores de edad se encuentra regulado a partir del Artículo número 147, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como lo son la edad; el desarrollo intelectual y moral y estado físico. Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de 14 o de más años.

También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta cinco posteriores. Dichos descansos tienen que regirse por las normas que se

---

<sup>22</sup> Ibíd. Pág. 262



encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 147 que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

El Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Se prohíbe:”

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

El Código de trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la Republica de Guatemala establece en el Artículo 149: “La jornada ordinaria - diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º, se debe disminuir para los menores de edad así:”

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso, el cual establece:

“La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior”.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”

El Artículo 151 del Código citado establece que: “Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en

falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar;

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva;

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

El Artículo 152 del Código citado preceptua que: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.”

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia;

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede;

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas;

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación.

En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

El Artículo 153 indica: "Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto

de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

El Artículo 154 determina: “El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

- a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y
- b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente”.

El Artículo 155 establece: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí

durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

d. Trabajo de mujeres: Con la finalidad de no agotar su organismo, por lo común menos resistente que el del hombre, para proteger la maternidad y velar por la moral, la legislación obrera contiene numerosas reglas de favor femenino; y hasta ha servido la mujer de vanguardia en las leyes del trabajo, por cuanto su situación gana con más facilidad las medidas de protección ampliadas ulteriormente a los varones, en lo factible.

La mujer ha tenido, sin embargo, épocas de destino muy inferior en el trabajo al del hombre; y en el origen de la esclavitud se descubre el predominio brutal del varón, que abusaba sin cultura ni sentimientos de su fuerza material al obligar a trabajar exclusivamente a la mujer; hasta que ésta, por su influjo físico y psíquico, logró ceñirse a las tareas domésticas. Esta situación subsiste, algo atenuada, en pueblos actuales de civilización retrasada o incompleta; como las tribus salvajes, e incluso en ciertos sectores musulmanes africanos, por desprecio de las mujeres.

El trabajo de la mujer presta entre otros, estos inconvenientes:

- a) resulta perjudicial en numerosas tareas, que exigen esfuerzos o constante actividad y desarrolladas en ambientes insanos;
- b) el contacto, la convivencia con los compañeros de trabajo y los requerimientos de los jefes influyen en su moral contrariamente;
- c) al alejarse del hogar, la natalidad disminuye, o los hijos carecen de la compañía constante de la madre, fundamental en los primeros años;
- d) la raza degenera cuando el organismo que la engendra se encuentra sometido a mayor esfuerzo;

e) la mujer aumenta el número de trabajadores y complica los problemas del paro forzoso. No obstante, ya ha de legislarse y hay que teorizar sobre el hecho consumado de estar definitivamente incorporada al número de trabajadores la mujer.

Por ello, en lugar de prohibiciones, se establecen reglamentaciones para protegerla. Los principales aspectos en que se concreta son:

- A. En la limitación de la jornada, más reducida en general que la del hombre, y en la restricción de las horas extraordinarias;
- B. Por el tiempo de la prestación, al vedarle el trabajo nocturno, claro que en esto y en lo demás hay ciertas excepciones;
- C. En la actividad laboral en lugares peligrosos o insalubres;
- D. En cuanto a su capacidad para trabajar, señalando una edad mayor que la exigida para los varones y anticipando la de su jubilación o retiro;
- E. En cuanto a las funciones fisiológicas, vedándoles el trabajo en los últimos meses del embarazo y en el tiempo inmediato al parto;
- F. Equilibrando su posición económica con la del varón, al determinar que por igual trabajo debe recibir igual salario;
- G. En cuanto a las condiciones de trabajo, como con la denominada ley de la silla;
- H. En cuanto a los descansos, cuando la obrera o empleada es madre y debe amamantar o cuidar a sus hijos.

La Convención 4<sup>o</sup> de la Organización Internacional de Trabajo, prohíbe el trabajo nocturno de la mujer en los establecimientos industriales, públicos o privados; aunque se exceptúan las que desempeñan cargos directivos de responsabilidad y las que no efectúan normalmente trabajos manuales.

“La Convención 45 prohibió el trabajo femenino, en toda edad, en las actividades subterráneas, entendiéndose por tales cuantas se realizan bajo la tierra o extraigan sustancias de ella.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibíd.* Pág. 260

#### e. Empleados de confianza

Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir principalmente en los casos de inmovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.

Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término; que sin la fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden.

f. Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones: El Código de Trabajo, Decreto, en el Artículo 191 establece que: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código citado establece: “Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

El Artículo 193 menciona: “Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”. Y todo los regímenes de los servidores del estado y sus instituciones, se encuentran fundamentados en el Código de trabajo Decreto 1441 Capítulo Octavo, Artículos 191 al 196.

g. Trabajo en el mar y en las vías navegables: El trabajador en el mar y vías navegables es aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. Ha dicho tipo de contrato también se le denomina contrato de embarco.

El Artículo 175 determina: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido”.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. “Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores”.

El Artículo 176 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa: “Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el Artículo 2º”. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 177 regula que: “El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

El Artículo 178 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 179 establece: “El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el Artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento”.

El Artículo 180 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el Artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los Artículos 82 u 84 les corresponda una mayor”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 181 preceptúa que: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 77, las siguientes:”

- a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
- b) El abandono de la guardia de la nave;
- c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
- d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

El Artículo 182 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, describe que: “Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 79, las siguientes:”

- a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;
- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y
- d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica en su Artículo 183 que: “No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este Artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados”. El Artículo 184 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código”. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 185 regula que:

“Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el Artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores del monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario”.

El Artículo 186 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, determina que: “El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto



en los Artículos 178 y 179. Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 187 establece que: “Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor. En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios”.

El Artículo 188 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, describe que: “Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto”. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 189 regula que: Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante”.

El Artículo 190 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente

capítulo que estime necesario promulgar. Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables”.

h. El trabajo a domicilio: El trabajo a domicilio es una modalidad antigua de empleo que por largos años mantuvo su formato y sus características sin modificaciones de fondo. La concentración física de los factores, base de la organización productiva desde el período del industrialismo, no fue obstáculo para que una parte de la producción se elaborara fuera del establecimiento de trabajo, en el domicilio de trabajadores, a quienes las empresas encargaban la fabricación de determinados bienes o de partes de éstos; pero ésta ha sido siempre una fracción menor frente al vigoroso movimiento de la producción en masa.

Aunque externo, este trabajo a domicilio perdió todo el carácter autónomo del antiguo artesanado y se subordinó hasta ser un empleo dependiente, sujeto a la disciplina de la fábrica e integrándose a la potente dinámica de constitución del asalariado. La inflexión que se produjo en la organización productiva a fines de los años setenta instaló un patrón distinto de relaciones laborales, que favoreció la externalización de la producción. En tal escenario, el trabajo a domicilio ha subsistido, pero ha experimentado cambios significativos, al punto que hoy se habla de un “nuevo trabajo a domicilio”. Esta fase reciente ha sido preocupación de numerosas investigaciones en diversos países y es a este diagnóstico que la presente publicación quiere aportar.

¿Por qué la fuerza centrípeta de la gran industria dejó una franja de trabajo a domicilio?  
¿Cuáles son las ventajas que el capital veía en esta modalidad de empleo? La primera es, sin duda, que proporciona un recurso para responder a las inevitables fluctuaciones del mercado, ya que esta fuerza de trabajo puede ser contratada y despedida con gran libertad. Más aún, ha constituido una cantera a la cual recurrir cuando la provisión de mano de obra se ha hecho difícil. En segundo lugar, el trabajo a domicilio disminuye.



Además, el trabajo a domicilio permite aprovechar ciertas habilidades propias de las mujeres que, siendo útiles a la empresa, no concurren al mercado, porque se emplean y se desarrollan al interior de los hogares. Entre las ventajas debe mencionarse también la rebaja en el gasto de infraestructura que es posible obtener cuando se encarga a terceros partes o etapas de la producción.

Siempre ha existido un número no despreciable de mujeres que trabaja a domicilio; con ello se ha instalado un espacio donde se altera la segregación tan drástica que el industrialismo fijó entre el trabajo productivo, desempeñado en la fábrica u otros lugares de trabajo, y la actividad de reproducción, realizada en el hogar. Pero no ha sido éste un buen arreglo para el paso de las mujeres al mercado laboral, porque las habilidades femeninas que se han demandado han sido socialmente mal valoradas y ello ha facilitado las malas condiciones del trabajo a domicilio y su baja retribución. Aunque su desarrollo haya ocurrido durante un período histórico de intensa movilización obrera, el trabajo a domicilio no fue importante en la demanda reivindicativa.

Calificado como empleo dependiente, fue incluido en los sistemas de regulación legal propios del siglo veinte. Aunque el riesgo de incumplimiento legal fuera alto y las condiciones laborales muy bajas, estos trabajadores han estado, en gran parte de los países, bajo la tutela del derecho laboral.

Sobre la base de esta calificación, el trabajo a domicilio fue regulado de manera bastante estricta. Al establecer detalladas formalidades, se perseguía dejar en claro su carácter dependiente y su consecuente sujeción a la ley laboral, aun cuando modificaba algunas de las condiciones típicas de este régimen.

Por otra parte, el espíritu de esta legislación ha sido acercar lo más posible las condiciones laborales a las que rigen para los empleos al interior de los establecimientos. A pesar de todas estas medidas, las características de su desempeño han facilitado el desconocimiento de la ley y los estándares del trabajo asalariado se han vulnerado permanentemente, sobre todo en los rubros industriales,



donde estos empleos se han desempeñado generalmente en muy malas condiciones materiales, con riesgos graves para la salud, con bajo salario y sin seguridad social. Y, al mismo tiempo, las exigencias de rendimiento y de calidad han sido altas.

El trabajo a domicilio ha estado asociado a hogares pobres, especialmente a mujeres que, a pesar de requerir ingresos, no acceden al mercado laboral debido a carencias en su calificación o porque no cuentan con apoyo en las funciones ligadas a la reproducción.

El trabajo a domicilio ha alcanzado un sentido muy distinto desde los años setenta, cuando el patrón de organización de la producción se desmoronó, la gran escala se volvió un obstáculo a la acumulación y la desconcentración pasó a ser una dinámica central de la economía. La proximidad física de los factores productivos perdió importancia frente a las amplias posibilidades de comunicación que la nueva tecnología ofrecía, y la producción pasó a estructurarse en redes integradas por varios productores separados. Las empresas redujeron el número de sus trabajadores estables, pero se preocuparon de relacionarse con un entorno de productores externos, a los que pudieran encargar trabajo en forma permanente u ocasional, según los vaivenes de la demanda, sin importar dónde estuvieran ubicados, fuera en la casa vecina, en un país distinto o en otro continente.

El trabajo a domicilio ha sido siempre realizado mayoritariamente por mujeres, y aunque así continúa, los hombres han ido ampliando su participación. Pareciera que la dinámica de desconcentración productiva ha externalizado empleos que eran masculinos y que siguen siendo desempeñados por hombres, como ha ocurrido en distintos rubros de la industria (por ejemplo, la metalúrgica); en el sector industrial se concentraba en 1997 el 72 por ciento del empleo a domicilio masculino. Pero también han accedido los varones a las nuevas ocupaciones que se han creado, como son las de carácter técnico (del área informática, de diseño, contable y otros) y las actividades profesionales, en las que proporcionalmente hay más hombres que mujeres.

h.1 Dificultades para medir el trabajo a domicilio: Según la información existente, el trabajo a domicilio no ha tenido una multiplicación tan vertiginosa como en algún momento se previó y representa una porción menor de los trabajadores asalariados. Así lo indica la investigación en numerosos países, aunque los ejercicios de medición rigurosa han sido escasos. Este juicio es especialmente válido para el teletrabajo. Habría que preguntarse si tales conclusiones son pertinentes cuando la mayor parte de la investigación sobre trabajo a domicilio ha sido cualitativa y sea por las dificultades que implica o porque no ha suscitado suficiente interés, la medición cuantitativa no ha sido frecuente y las estadísticas, por lo general, no cuentan con datos para delimitar con precisión el trabajo a domicilio. Sin embargo, se han hecho estimaciones o mediciones parciales y focalizadas, algunas de las cuales, realizadas en países latinoamericanos, son citadas en este documento.

En cualquier caso, las estimaciones parecen indicar que ésta es una modalidad de empleo entre diversas otras que se han mostrado adecuadas para cumplir el mandato de la empresa ligera con eficacia y con ventajas para el capital. Pero, tampoco significa esto que el trabajo a domicilio haya perdido toda significación.

Para considerarlos trabajadores a domicilio se exigió que su trabajo se realizara según instrucciones de quien se los encarga y que, además, no pudieran vender el producto directamente en el mercado. siete al ocho por ciento de la mano de obra industrial y estaba concentrado en los rubros de confección y cuero. Pero estos diferentes datos no son comparables. Se los ha obtenido a través de análisis especiales de encuestas ya aplicadas, sin que se hayan formulado preguntas específicamente encaminadas a captar el trabajo a domicilio. No está claro si cubren sólo a los dependientes o si también incluyen a quienes trabajan de manera autónoma o por cuenta propia. Se pueden considerar como estimaciones que no confirman hipótesis sobre el crecimiento del trabajo a domicilio en los países latinoamericanos.

Buena parte de los esfuerzos para captar el trabajo a domicilio se han dirigido a recoger las particularidades que adopta la dependencia en esta modalidad de empleo,

con el objetivo de tener mejor base para decidir sobre la aplicación de la ley laboral y de la consecuente protección. En la medida en que se han expresado otras inquietudes orientadas a evaluar la calidad del moderno trabajo a domicilio y el desarrollo que estos trabajadores pueden lograr desde esas posiciones, se hace necesario mejorar el diagnóstico del sector que trabaja autónomamente y que está menos elaborado. Si bien la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo a domicilio como un empleo dependiente, otra instancia internacional, la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, usó la expresión “trabajadores fuera del establecimiento” para la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (adoptada en la (CISE-93). Así definidos, estos trabajadores pueden tener empleos asalariados o independientes, pero no se esclarecen los elementos que determinan una y otra categoría.

i. Trabajo de aprendizaje: El trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 170 que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 171 que: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

El Artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, describe que: “Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de Extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

## 2.7 Personas jurídicas

Ente que, no siendo el hombre o personal natural, es susceptible de adquirir derechos y obligaciones. “A esta nominación más bien negativa, o meramente diferenciadora de la otra especie de sujetos del Derecho, de los individuos humanos, cabe agregar la nota activa de integrar siempre las personas jurídicas un grupo social con cierta coherencia y finalidad, con estatuto jurídico peculiar”.<sup>24</sup>

a. Sindicatos: Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses q les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.

“Los sindicatos, o entidades profesionales, reciben numerosos nombres; desde el medioeval de gremio, a los de colegios, corporaciones, grupos uniones, sociedades,

---

<sup>24</sup> Ibíd. Pág. 289

círculos, confederaciones. A ellos corresponde también alguno peculiar, sólo por traducirse habitualmente, como las Trade unions.”<sup>25</sup>

b. Comité ad-hoc: Organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos cierto número de trabajadores y cuyas principales funciones son:

- a) Organizar la cooperación entre el personal y la dirección;
- b) conciliar la autoridad de los empresarios y los derechos de los trabajadores a participar en la marcha de la empresa;
- c) informar sobre la administración, desenvolvimiento y organización del establecimiento;
- d) sugerir beneficios para el personal y estudiar su mejor aprovechamiento;
- e) opinar sobre aumento de precios;
- f) iniciativa para incrementar la producción y el rendimiento.

En las sociedades anónimas, sus atribuciones revisten mayor importancia, por intervenir además:” 1º en los documentos que deberán ser sometidos a la asamblea de accionistas; 2º en tener dos puestos, uno por los altos empleados y otro por los demás empleados y obreros, con voz consultiva en el Consejo de administración”.<sup>26</sup>

c. Federaciones: Genéricamente, unión, alianza, liga de sociedades, asociaciones o grupos, con determinadas afinidades y un fin común moral, político, sindical, económico, deportivo. Para el derecho Político, el Estado federal y el poder central que lo rige.

---

<sup>25</sup> Ibíd. Pág. 85

<sup>26</sup> Ibíd. Pág. 427

Sistema por el cual los diversos grupos humanos, sin perder su autonomía en lo que les es peculiar y propio. Se asocian y subordinan al conjunto de los que su especie para todos los fines que le son comunes.<sup>27</sup>

d. Confederaciones:” Unión, liga, alianza entre personas. Unión internacional de varios Estados, que conservan su independencia interior y exterior, con el objeto de aunar sus esfuerzos en asuntos de interés común para ellos”.<sup>28</sup>

## 2.8 Patrono

“Titular del derecho de patronato. Quien manda o dirige”.<sup>29</sup>

“Es conveniente argumentar que el patrono tiene el poder disciplinario en la empresa y al respecto el profesor Fernández López ha señalado aunque a propósito de la fundamentación del poder disciplinario, reflexiones que son aplicables también en relación al poder de dirección que históricamente, tal parece que la primera explicación que se proporciona acerca del fundamento del poder disciplinario hace residir éste en el contrato, de forma que a consecuencia del contrato, las partes”<sup>30</sup>

“El empresario es quien tiene la responsabilidad de la buena marcha de esta institución social, ya que dispone de los poderes necesarios para ello, poderes que deben ser ejercidos en interés de la institución, esto es, en interés de la empresa”<sup>31</sup>.

“Dentro del plano jurídico, la relación individual de trabajo se juridifica en función del contrato de trabajo, por lo que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla únicamente, a los efectos de su regulación, aquellas relaciones laborales que nacen de un contrato, optando así por la tesis contractualista”<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> *Ibíd.* Pág. 184

<sup>28</sup> *Ibíd.* Pág. 464

<sup>29</sup> *Ibíd.* Pág. 254

<sup>30</sup> Fernández López, Mario Fernandez. **El poder disciplinario en la empresa**. Págs. 24 y 25,

<sup>31</sup> Savatier, J. Págs. 3 y 4.

<sup>32</sup> Pérez Amorós, F., “**El trabajador como sujeto del derecho del trabajo**”, pág. 84.

a. Intermediarios: “Quien hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello, el nombre de intermediarios se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, acaparadores, etc. La voz no tiene sentido social encomiástico, por verse en ella una causa, quizá suprimirle, del encarecimiento de los productos y del costo de la vida”.<sup>33</sup>

## 2.9 Inspector de trabajo

“Nombre de numerosos funcionarios políticos, militares, fiscales, laborales y de muchos otros ramos de la Administración pública y también de empresas privadas, de jerarquía muy diversa y atribuciones de complejidad muy distinta, desde un general inspector en tiempo de guerra a un simple inspector de una línea de tranvías, cuya función consiste en vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y órdenes que en cada caso correspondan, advertir a los infractores o negligentes, hacer las oportunas denuncias, imponer las correcciones prevenidas y estimular la superación en el desempeño de las tareas”.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ibíd. Pág. 416

<sup>34</sup> Ibíd. Pág. 398





## CAPÍTULO III

### 3. Jurisdicción y competencia de los tribunales laborales

La jurisdicción (del latín iuris, «decir o declarar el derecho») es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes.

Uno de los principales rasgos de la potestad jurisdiccional es su carácter irrevocable y definitivo, capaz de producir en la actuación del derecho lo que técnicamente se denomina cosa juzgada.

En sentido coloquial, la palabra jurisdicción es utilizada para designar el territorio (estado, provincia, municipio, región, país, etc.) sobre el cual esta potestad es ejercida. Del mismo modo, por extensión, es utilizada para designar el área geográfica de ejercicio de las atribuciones y facultades de una autoridad o las materias que se encuentran dentro de su competencia; y, en general, para designar el territorio sobre el cual un Estado ejerce su soberanía.

En palabras del distinguido profesor, don Eduardo Couture: "Es la función pública, realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determinan los derechos de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones bajo autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución".

#### 3.1. Naturaleza y características

La jurisdicción es una función estatal de satisfacción de pretensiones ante una controversia o conflicto.



Para el derecho constitucional y las ciencias políticas, por largo tiempo ha sido uno de los poderes del Estado, llamado Poder Judicial (de acuerdo a la doctrina de la separación de poderes). Mientras que, para el Derecho procesal, constituye uno de los presupuestos procesales, y uno de los más importantes.

Ésta se caracteriza por ser:

- ✓ constitucional: nace de constitución.
- ✓ General: se extiende por todo el territorio.
- ✓ Exclusiva: solo la ejerce el Estado.
- ✓ Permanente: se ejerce en todo momento que un estado tenga soberanía.
- ✓ P.P.: puesto que es un presupuesto procesal

### **3.2. Bases de la jurisdicción**

Para que la función jurisdiccional cumpla justa y eficazmente su cometido, en la mayoría de las legislaciones, se le ha rodeado de un conjunto de principios y condiciones indispensables, denominadas en general bases de la jurisdicción. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- a) Legalidad: No es propia de la actividad jurisdiccional, toda vez que es común a todos los actos del Estado. Es más bien, un común denominador de todos los órganos estatales y un principio del Derecho público;
- b) Independencia e inamovilidad: También es una base común a todos los órganos del Estado. No obstante, la independencia de la función jurisdiccional es, tal vez, de mucha mayor importancia por el carácter de objetividad e imparcialidad con que debe cumplir su cometido. La independencia supone que el órgano que la ejerce está libre de sujeción a otro, sea cual fuere, es decir, no sujeto a los tribunales superiores ni a entidad o poder alguno (quedando sometido exclusivamente al Derecho);

- c) Responsabilidad: Ésta se encuentra en íntima conexión con la anterior, por cuanto los jueces son generalmente inamovibles en sus cargos, porque son responsables de sus actos ministeriales (comúnmente civil y penalmente);
- d) Territorialidad: Los tribunales sólo pueden ejercer su potestad en los asuntos y dentro del territorio que la ley les ha asignado;
- e) Sedentariedad: Implica que los tribunales deben administrar justicia en lugares y horas determinados;
- f) Pasividad: en virtud del cual los tribunales pueden ejercer su función, por regla general, sólo a petición o requerimiento de parte interesada, y sólo excepcionalmente de oficio;
- g) Inavocabilidad: Es la prohibición que tienen los tribunales superiores para conocer, sin que medie recurso alguno, un asunto pendiente ante uno inferior;
- h) Gradualidad: Supone que lo resuelto por el tribunal puede ser revisado por otro de superior jerarquía, generalmente a través del recurso de apelación. Esto implica la existencia de más de una instancia (entendida ésta como cada uno de los grados jurisdiccionales en que puede ser conocida y fallada un controversia);
- i) Publicidad: Que no se refiere al conocimiento que las partes pueden tener del contrario o de las diligencias o actuaciones del tribunal, sino del hecho que cualquier persona pueda imponerse libremente de los actos jurisdiccionales.

### **3.3. Estrategias de clasificación de la justicia**

- Jurisdicción contenciosa: Se tramitan todos aquellos asuntos que envuelven una controversia;
- Jurisdicción no contenciosa: Se solucionan asuntos que no sean controversiales pero que tienen que pasar por esta jurisdicción. En estos casos, no se promueve contienda alguna entre las partes, no existiendo por tanto oposición de legítimo contradictor, sin embargo por ley requerirán intervención del juez. ( suele denominarse voluntarios, pero dicho término se encuentra mal empleado),

- Jurisdicción ordinaria: Concentra todas las especialidades de la labor jurisdiccional, a diferencia de lo que acontecía en décadas anteriores, que coexistía con fueros privativos como el agrario y el de trabajo;
- Jurisdicción especial: Atiende asuntos que no se relacionan con la justicia ordinaria. Varios ejemplos pueden ser: La jurisdicción militar y la indígena

### **3.4. Momentos de la jurisdicción**

Estos momentos representan el desenvolvimiento del ejercicio de la función jurisdiccional en el proceso (o sea, conocer, juzgar y hacer cumplir lo resuelto).

#### **3.4.1. Fase del conocimiento**

En esta etapa el tribunal recibe los antecedentes que le permiten posteriormente resolver el litigio. Encontramos, a su vez, dos sub-etapas: de discusión y de prueba. Discusión: Las partes alegan sus pretensiones y hace valer sus defensas. Prueba: Las partes ofrecen al tribunal y rinden todas las probanzas necesarias para apoyar sus pretensiones y convencer al tribunal que lo que ellos plantean es verdad.

Ningún tribunal puede juzgar sin conocer el asunto sometido a su decisión. Es decir, sin escuchar a las partes o recibir las evidencias o pruebas.

#### **3.4.2. Fase de la decisión**

En virtud de ésta, el tribunal declara el derecho frente al caso concreto, propuesto por las partes, lo que hace a través del acto procesal llamado, generalmente, sentencia judicial. Esta etapa de juzgamiento supone siempre la existencia del periodo anterior. Es considerado el momento de la jurisdicción más importante, pues pone término al conflicto mediante el pronunciamiento de la sentencia.

Aquí se encuentran dos tipos de jurisdicción; la jurisdicción legal y la jurisdicción de equidad. La primera significa que el juez debe resolver de acuerdo a la legislación

vigente. En cambio, en la última el juez extrae de su experiencia lo que debe resolver, acudiendo para eso a los principios generales del derecho y a la equidad natural. No está demás señalar que nuestro sistema acoge a la jurisdicción legal.

### **3.4.3. Fase de la ejecución**

La mayoría de los autores están de acuerdo que el poder de coerción es inherente a la jurisdicción, es decir, que es de la esencia que el tribunal de justicia tiene la facultad de hacer cumplir lo resuelto (ejecución o cumplimiento del fallo). Algunos autores niegan la actividad jurisdiccional en esta última etapa, especialmente en relación al Derecho procesal penal, sosteniendo que está a cargo de una autoridad administrativa. Se argumenta en contra que, aun cuando en ciertos casos la sentencia se cumple administrativamente, la regla general es que se hagan cumplir por la vía jurisdiccional. Las resoluciones judiciales, en la generalidad de los casos, se cumplen a través de lo que la doctrina denomina auxilios jurisdiccionales

### **3.5. Límites de la jurisdicción**

“La actividad jurisdiccional se ejerce en el tiempo y en el espacio. En consecuencia, se habla que la jurisdicción posee límites atendido el tiempo que la posee su titular y el ámbito espacial donde ella se ejerce.

- Límites en cuanto al tiempo: puesto que una persona es juez porque está investido de la jurisdicción y ésta se ostenta porque se es juez. El límite de la jurisdicción será el tiempo señalado por la Constitución o las leyes para el desempeño del cargo de juez.
- Límites en cuanto al espacio, se acostumbra a clasificarlos en:

- Límites externos: se entiende por tales a todos los elementos que permiten delimitar la zona de vigencia y aplicación en el espacio. Por regla general, será límite de la jurisdicción la soberanía de los Estados.
- Límites internos: son los que miran a la misma jurisdicción, prescindiendo de aquellas pertenecientes a otros Estados, como también de las funciones atribuidas a los demás órganos del propio Estado. Surgiendo así la noción de competencia.

Dentro de los límites de la jurisdicción, se reconoce como límite el respeto de los derechos, fundamentales, esta limitación, se justifica por el hecho que la propia jurisdicción no puede pasar por sobre los derechos que se le reconocen al hombre por su calidad de tal.

“Estos límites pueden dar origen a disputas entre Estados (conflictos internacionales), entre dos poderes del Estado u órganos de distintas ramas del mismo poder (contendidas de jurisdicción) o entre dos o más poderes del Estado por sus atribuciones (contendidas de atribuciones)”<sup>35</sup>.

También se acostumbra a caracterizarla como una función monopólica del Estado. Sin embargo, es discutible considerando la existencia de los tribunales arbitrales, que evidencia que el Estado no se ha reservado en forma privativa el ejercicio de la jurisdicción.

La jurisdicción nos indica el órgano idóneo que posee las prerrogativas determinadas por la ley para resolver una controversia producida entre sujetos de derecho privado o público. Siendo ello así, la jurisdicción en materia laboral estará conformada por la siguiente estructura en Colombia:

- a. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema que resolverá en última instancia los asuntos controvertidos llevados al plano judicial.

---

<sup>35</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Jurisdicci%C3%B3n>. 25 de mayo de 2012

b. Las salas laborales o salas mixtas donde inexistan aquellas que, en segunda instancia, resuelvan las controversias, aunque la normatividad ha dispuesto que, también podrán resolver en primera instancia algunas controversias específicas (por ejemplo, la impugnación de laudos arbitrales).

c. Los juzgados especializados de trabajo o jueces mixtos que resuelven, generalmente, en primera instancia casi la totalidad de asuntos ordinarios de trabajo y están investidos para actuar como juez revisor de aquellas sentencias dictadas por los Jueces de Paz Letrados. También actúan en primera instancia para asuntos especiales como las acciones populares.

d. Los juzgados de paz Letrados, que resuelven asuntos laborales de menor cuantía como sería el tratamiento de las reclamaciones de los trabajadores del hogar, por ejemplo.

e. Los juzgados especializados en lo Civil de Lima y las Salas Civiles que resuelven asuntos laborales que han traspasado su ámbito para resolver los asuntos controvertidos de las normas constitucionales de trabajo, vía procesos de amparo, según el Artículo 51° del Código Procesal Constitucional, aprobado por la Ley N° 28237 (31.05.2004).

La competencia es la potestad conferida a los jueces para ejercer la función de jurisdicción en determinados casos. Es decir, si la jurisdicción es un poder de todo magistrado, la competencia sirve para delimitar ese poder.

El Artículo 2° de la Ley Procesal del Trabajo colombiano (LPT), establece que la competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.

### **3.6. El despido en la legislación laboral guatemalteca**

#### **3.7 El despido disciplinario**

Despedida, sin más, como acción o efecto de despedir a uno o de despedirse, decía la Academia Española para referirse a esta voz. Toda la trascendencia e innovaciones que el Derecho Laboral ha introducido se reflejan de manera palmaria al tener que añadir, por nuestra parte, algunas líneas...imprescindibles en materia jurídica, al menos por lo millares de juicios que esta voz promueve y por los millones que obliga a desembolsar anualmente en cualquier país medianamente industrial.

En general, despido significa privar de ocupación, empleo actividad o trabajo. Ahora bien, en ciertas relaciones, no puede hablarse de despido en el sentido específico laboral que luego se desenvuelve. En primer término en caso de funcionarios públicos, el Estado o las demás corporaciones públicas poseen facultades para la destitución, cese o reemplazo. Además, en cuanto a los empleados públicos, por lo común, las instituciones que los emplean siguiendo un mal ejemplo patronal del Estado, pueden decretar la cesantía (equivalente del despido en esta situación) sin obligación de resarcimiento pecuniario, y sin mas garantías, de ordinario, que la de obedecer a causa justa o reglamentaria, previo expediente o sin él.

En derecho laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. Puede el despido ser inmediato o diferido; y asimismo justo o injusto. Tiene importancia la primera clasificación indicada, porque, de ser a la vez injusto o inmediato, el patrono esta obligado a una compensación especial por la falta de preaviso; carga que desaparece en el que hemos denominado diferido, o sea, cuando entre la comunicación del despido y la ejecución del mismo, media el plazo legal denominado preaviso, o aviso previo, y se autoriza al trabajador a buscar durante tal lapso otra ocupación o empleo.

El despido es justo cuando el empleado u obrero ha incurrido en alguna de las faltas sancionada por la ley, establecidas en los convenios colectivos de condiciones de trabajo o estipuladas directamente entre las partes laborales para poner término sin indemnización al vínculo de trabajo. Es injusto si obedece tan solo a la voluntad del patrono.

Cabe que el despido obedezca a causas ajenas al propósito de las partes; como en el caso de cesar en el ejercicio de la industria, en que queda suspendido indefinidamente el contrato que liga a empresario y trabajador.

A veces, en el despido justo, por razón de antigüedad, y siempre en el despido injusto, el trabajador tiene derecho a una indemnización, como recompensa de los servicios prestados, de la antigüedad que se pierde, como resarcimiento del contrato incumplido y de los perjuicios ocasionados, además de la indemnización correspondiente cuando se disfrute del preaviso.

Para determinar si existe, o no, despido, se requiere tener en cuenta la naturaleza de la prestación laboral: si el servicio es fijo, si la función realizada corresponde a una industria de índole permanente, el contrato se prorroga con carácter indefinido, y el despido injustificado del trabajador motiva la indemnización. Si las actividades del obrero o empleado presentan, el contrato de trabajo termina con la prestación de su actividad; y no hay en realidad, despido, sino término o conclusión natural de contrato. En este supuesto, el patrono no está obligado a abonar indemnización alguna, si ha dado preaviso y la prestación no excedió de determinado lapso.

Las causas del despido justificado del trabajador han de estar expresamente dispuestas en la legislación. No deben ni pueden ser establecidas unilateralmente por el patrono: como bilateral, el contrato de trabajo exige libre y recíproco consentimiento de sus condiciones, tanto constitutivas como disolutorias. Por el carácter de orden público de esta materia, por su índole de sanción, resultan inadmisibles, ni aun basándose en analogía con las existentes causas distintas de despido a las legales.



La indemnización por despido injusto encuentra sus antecedentes, dentro de la moderna legislación de trabajo, en la teoría de abuso del derecho, de la cual se derivó la Ley Francesa del 27 de diciembre de 1890, cuyo Artículo 1º indicaba: “El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios”. La Ley del 19 de julio de 1928 agregó el siguiente párrafo al Artículo Citado.: “Los daños y perjuicios que pueden otorgarse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; a fin de comprobar la existencia del abuso, el tribunal podrá realizar una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura.”

Ese fundamento indemnizador de los daños y perjuicios no ha sido seguido por todas las legislaciones. Así, la española parecía plegarse a la teoría preventiva del paro forzoso; y la argentina, en la preventiva la Ley 11.279, se refiere con preferencia a la indemnización por antigüedad. Se mencionarán las principales teorías formuladas en torno a la naturaleza de la indemnización por despido injusto: a) la del salario diferido; b) la del premio a la fidelidad; c) la del mayor valor de la empresa; d) la del daño a la antigüedad; e) la del resarcimiento de daños; f) la de previsión y asistencia social; g) la del complemento de la indemnización por preaviso.

Como causas de despido justificado, el Artículo 77 de la Ley española. De contrato de trabajo (texto refundido) cita las siguientes: “a) las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; b) la indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes; c) los malos tratamientos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo; d) la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado; e) el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas; f) la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo; g) hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona,



sin autorización del empresario; h) la embriaguez, cuando sea habitual; i) la falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel; j) cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo”.

“En la legislación argentina, son justas causas de despido el incumplimiento del contrato entre el principal y empleado, siempre que no se funde en injuria (en amplio sentido de lesión jurídica) que haya hecho uno de ellos a la seguridad, honor, intereses o familia del otro (Artículo 159 del Código de Comercio, causas especiales: a) la comisión de cualquier daño, doloso o culposo, para los intereses del principal; b) todo acto o fraude o abuso de confianza; c) la incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones estipulados o a que se sometieron; d) la negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando a los intereses de este afecte (Art. 160); e) la cesión o cambio de firma, cuando la precedente no haya dado el preaviso en los plazos anunciados (Artículo 157, no. 4º); f) el caso de falencia o quiebra del principal (Artículo, no. 5º).

En cuanto a la indemnización por despido, los sistemas legislativos principales son estos: a) el que adopta como única indemnización la correspondiente al preaviso; b) el que fija la indemnización de acuerdo con la duración de los servicios prestados por el trabajador; c) el que confía a los tribunales la determinación de la cuantía, según las circunstancias del caso. Predomina el sistema de la Indemnización fija.”<sup>36</sup>

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario motivada por un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

### **3.7.1 Las causas que pueden dar lugar al despido son las siguientes:**

- ✓ Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad Indisciplina o desobediencia, ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que

---

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho usual. Tomo III.** Pág. 690, 691.

trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.

- ✓ Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad
- ✓ Se considera que hay una falta de asistencia cuando el trabajador no acude al puesto de trabajo (incluso aunque se encuentre en el centro de trabajo), durante toda o parte de la jornada.
- ✓ Por impuntualidad se considera tanto llegar tarde al puesto de trabajo como salir antes. Para saber cuántas faltas de asistencia o puntualidad son suficientes para conducir a la extinción del contrato de trabajo, habrá de estarse a lo que regule al respecto el convenio colectivo aplicable.
- ✓ Indisciplina o desobediencia

La desobediencia, es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o de la persona en quien éste delegue las funciones de dirección, mientras que se entiende por indisciplina el incumplimiento del deber de diligencia y de colaboración en el trabajo, esto es, la desobediencia, acompañada de insubordinación lo que se manifiesta en enfrentamientos directos con el empresario. Debe tenerse en cuenta que las órdenes del empresario deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra el empresario, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su integridad personal o constituya un abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso la desobediencia estará justificada.

- ✓ Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos:

La ofensa verbal será toda expresión oral o escrita que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe, y la ofensa física supondrá el ataque o agresión física de

una persona a otra, realizada por el propio trabajador o sus familiares y por motivos laborales.

Será irrelevante para que concurra esta causa de despido el que dichas ofensas se produzcan o no en centro de trabajo y durante la jornada laboral o fuera de ella.

- ✓ Trascresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo

Supondrá un abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se refiere principalmente al incumplimiento de las obligaciones de fidelidad, diligencia y lealtad así como de aquellas obligaciones exigibles en cumplimiento de los intereses empresariales.

Esta trascresión de la buena fe contractual se dará en situaciones de fraude, de negligencia del trabajador en el desarrollo de sus funciones, de deslealtad para con el empresario y los intereses de la empresa.

- ✓ Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado

Para que esta causa de lugar al despido disciplinario se requiere que exista una efectiva disminución continuada en el rendimiento y que ésta se produzca por voluntad del trabajador.

- ✓ Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.

Serán causa de despido siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo.

Por su parte, la embriaguez no habitual podrá ser causa de despido si constituye desobediencia o trascresión de la buena fe contractual por ejemplo, en el supuesto de conducción de vehículos bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas.



### **3.7.2. ¿Cómo se desarrolla el procedimiento?**

La empresa dispondrá de un plazo de 60 días para despedir al trabajador en el caso de que se trate de faltas muy graves, a contar desde la fecha en que adquiera conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, seis meses desde que la falta se hubiese cometido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, aunque por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales.

Si el trabajador fuera representante legal de los trabajadores, delegado sindical, o estuviese afiliado a un sindicato, se abrirá un expediente contradictorio en el que podrán formular sus alegaciones el interesado, los restantes miembros de la representación a la que pertenece, o los delegados sindicales.

Si el despido se realizara sin respetar los anteriores requisitos, será nulo por lo que el empresario podrá realizar un nuevo despido en el plazo de 20 días desde la fecha del primer despido, debiendo poner a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios en los cuales también deberá mantenerle en situación de alta en Seguridad Social.

El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador mediante la confección de un recibo de finiquito en el que deberán figurar los salarios pendientes de pago, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones que hasta la fecha no haya disfrutado el trabajador. La firma de este finiquito supondrá la aceptación del despido por parte del trabajador por lo que no podrá reclamar contra el mismo con posterioridad. ¿Qué puede hacer el trabajador en estos casos? Si no está conforme con la decisión del empresario, deberá interponer Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación en el plazo de 20 días desde la fecha de notificación de la carta de despido.

Siempre resulta conveniente obtener el consejo de un abogado sobre la conveniencia y forma de entablar dicha Papeleta de Conciliación o las posteriores acciones judiciales.

En la legislación guatemalteca, según el texto del Artículo 77 del Código de Trabajo establece:” Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte”:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

### **3.7.3 El despido indirecto**

“El despido indirecto como figura jurídica esta regulada en el Código de Trabajo, y la misma puede ser advertida al estudiar los casos en que el trabajador se puede dar por despedido, en muchos casos en forma indirecta, por lo que el Artículo 79 del Código de Trabajo establece: Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte”:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley; (el salario por su carácter alimenticio prima en nuestra legislación como obligatorio y se debe cancelar en la fecha que se establece en el Contrato de Trabajo, para el efecto nuestra legislación establece que el mismo debe ser pagado, en forma semanal, quincenal, o mensual, dependiendo del trabajo que realiza el trabajador, si es un trabajador que hace trabajos manuales, debe ser pagado en forma quincenal, si el patrono se atrasa con el pago de salario entonces constituye causa de despido indirecto por no cumplir con lo que contractualmente se convino entre trabajador y patrono)
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; (considero que las vías de hecho son las mas comunes que se dan contra los trabajadores, en estos casos es importante que intervenga la Inspección General de Trabajo, por ser cuestiones subjetivas que deben ser establecidas por un Inspector de Trabajo y así proteger al trabajador)
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;



- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo: Es importante hacer una parada en esta última literal, ya que muchas veces el patrono o su representante traslada al trabajador a un puesto de menor categoría, y con el agravante de que se le disminuye el sueldo, alterándole sus condiciones de trabajo, es en este momento que el trabajador también puede darse por despedido en forma indirecta, ya que se cambian sus condiciones de trabajo; en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

De conformidad con el Artículo 80. La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

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

En caso de despido injustificado del trabajador, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venia desempeñando, o que se le indemnice. En conclusión puedo afirmar que la figura del despido indirecto debe ser aplicada en forma correcta por el trabajador, y solicitar la intervención de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de que un Inspector de Trabajo intervenga y comunique el despido indirecto al patrono, faccionando el acta administrativa respectiva, quedando desde este momento a salvo el derecho del trabajador para reclamar el pago de la Indemnización que es lo que realmente se busca proteger y que

no venga el patrono a manifestar luego que el trabajador abandono el trabajo, es por ello que es importante aplicar este procedimiento.

#### **3.7.4. Causas objetivas de despido**

Estas causas son:

- ✓ Ineptitud del trabajador
- ✓ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas
- ✓ Amortización de puestos de trabajo
- ✓ Faltas de asistencia al trabajo
- ✓ La ineptitud del trabajador Supone la falta de capacidad del trabajador para desempeñar las funciones propias de su cargo.

Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su contratación.

Si existía con anterioridad a la finalización del período de prueba no podrá ser alegada por el empresario como causa de extinción una vez finalizado este periodo.

- ✓ La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo Para que concurra esta causa es necesario que tales modificaciones hayan sido razonables teniendo en cuenta los conocimientos y capacidades del trabajador y que se concedan al trabajador al menos 2 meses para adaptarse a estos cambios.

En los casos en los que la empresa ofrezca al trabajador un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional, el contrato se suspenderá por un plazo de 3 meses en los que el trabajador seguirá cobrando su salario.

No podrá alegarse por el empresario la falta de adaptación del trabajador cuando ésta sea consecuencia del cambio de las funciones que se le han encomendado (movilidad funcional)

- ✓ Amortización de puestos de trabajo El contrato podrá extinguirse por la necesidad acreditada de “amortizar” (eliminar) el puesto de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción.

El empresario deberá acreditar que la decisión extintiva se adopta con el fin de contribuir a superar situaciones económicas negativas, dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa. En estos casos, los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

Para que el despido sea válido será necesario que en un período de 90 días las extinciones afecten a menos de:

- 10 trabajadores, en empresas de menos de 100 trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa de entre 100 y 300 trabajadores.
- A 30 trabajadores en empresas de 300 o más trabajadores.

Cuando en períodos de 90 días sucesivos y para eludir el despido colectivo, la empresa realice extinciones de contrato basándose en esta causa y en número inferior al indicado despido, estas extinciones se considerarán realizadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

Las faltas al trabajo deberán ser superiores a 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o al 25 % en cuatro meses no consecutivos dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del conjunto de la plantilla supere el cinco por ciento en el mismo período de tiempo.

Se considerarán como faltas a efectos de la extinción del contrato de trabajo incluso las que estén justificadas, sin que tengan tal consideración las siguientes ausencias:

- Debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- Las ocasionadas por el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

- Accidentes de trabajo.
- Riesgos durante el embarazo o enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- Maternidad.
- Licencias y vacaciones.
- Enfermedades o accidentes no laborales, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

### **3.7.5. ¿Cómo se tramita el procedimiento?**

Para que esta causa de extinción surta todos sus efectos, es necesario:

- Que se notifique por escrito.
- Que la notificación se realice con al menos 30 días de antelación a la fecha en la que el despido vaya a surtir sus efectos.
- Si el empresario no concede este preaviso o lo reduce, deberá abonar al trabajador el importe de una mensualidad o los días de salario correspondientes hasta completar los 30 días que legalmente se establecen, respectivamente.
- Que se ponga a disposición del trabajador una indemnización por importe de 20 días de salario por cada año de servicio con el límite de una anualidad.

La decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo será nula si:

- Se incumplen alguno de los requisitos anteriores, esto es, no se comunica al trabajador la causa de la finalización de su contrato de trabajo o no se pone a su disposición la indemnización que corresponde legalmente.

El cobro de la indemnización aludida se realizará en la fecha en la que se produzca la efectividad del despido.

El error en el cálculo de la indemnización no supondrá una nulidad del despido.

La percepción por parte del trabajador de la cantidad que se le entrega en concepto de indemnización no supone su conformidad con el despido, pudiendo reclamar contra el mismo ante el Juzgado de lo Social.

- Cuando se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Cuando la extinción se produce durante el periodo de suspensión de la relación laboral por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Cuando afecta a un trabajador que ha solicitado el permiso por lactancia, guardia legal o cuidado de un familiar o haya solicitado excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Por su parte, el trabajador tendrá derecho a que durante el periodo de preaviso se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas destinadas a la búsqueda de un nuevo empleo.

### **3.7.6 La dimisión del trabajador**

El trabajador tiene la obligación de avisar al empresario de que desea extinguir la relación laboral con los días de antelación que a tal efecto se prevean en el contrato o convenio colectivo, sin que sea necesario que el trabajador justifique la causa.

La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador consistente en el descuento en su liquidación, del importe de tantos días de salario como días de falta de preaviso.

Es muy importante recordar que en caso de dimisión, también llamada “baja voluntaria”, el trabajador no podrá “cobrar el paro”, es decir, no podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

### **3.7.7 Los incumplimientos contractuales del empresario**

A diferencia de lo anterior, el trabajador solicita la extinción de su relación laboral por alguna de las siguientes causas:

- Por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que impliquen un perjuicio para la formación profesional o la dignidad del trabajador.
- Por la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.

No es una causa de extinción si ha existido un acuerdo previo entre el trabajador y el empresario para aplazar el pago o si el retraso se debe a que las partes no están de acuerdo respecto a la cuantía del salario.

Además para dar lugar a la extinción, el retraso o la falta de pago debe ser continuada en el tiempo.

- Por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Se incluirán en estos supuestos los casos en los que, existiendo una sentencia judicial que declare injustificada la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario se niegue a reponer al trabajador en su puesto de trabajo.

¿Cómo se tramita el procedimiento?



El trabajador podrá solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social y tendrá derecho a la indemnización correspondiente al despido declarado improcedente, esto es, 45 días de salario por cada año de trabajo, con un máximo de 42 mensualidades.

### **3.7.8 El mutuo acuerdo ente las partes**

El empresario y el trabajador pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo y ésta será válida siempre que las partes lo pacten con entera libertad.

Normalmente será el trabajador el que solicite la baja que aceptará el empresario.

Mediante la firma del “finiquito”, se saldarán las obligaciones entre las partes (abono de salarios, pagas, vacaciones... etc.)

En estos casos, no existirá derecho a percibir ningún tipo de indemnización.

### **3.7.9 Las causas establecidas en el contrato**

Deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Estas causas no serán válidas cuando constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral por despido. Normalmente, bajo esta denominación suele hacerse referencia a la extinción del contrato en el periodo de prueba. En principio, no dará derecho a indemnización ni al cobro de la prestación por desempleo, salvo en que concurran las circunstancias anteriores.

### **3.7.10 La terminación de la duración pactada o la realización de la obra o servicio objeto del contrato**

Si el contrato ha sido de duración superior al año, la parte del contrato que quiera proceder a su extinción, esto es, tanto el trabajador como el empresario, deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los llamados contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo si no se produce su extinción o prórroga expresa y el trabajador continúa prestando servicios.

Una vez transcurrido el plazo de duración máxima anteriormente referido o realizada la obra o servicio determinado que fuera objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuarán prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

### **3.7.11 La muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador**

- ✓ Si se produce el fallecimiento del trabajador, el empresario estará obligado a abonar a sus parientes (cónyuge, descendientes, hermanos o padres) una indemnización equivalente a 15 días del salario.

Por su parte, sus herederos tendrán derecho a percibir las cantidades que a la fecha del fallecimiento estuviesen pendientes de pago por el empresario.

Si al trabajador se le declara en situación de incapacidad permanente total, la empresa podrá extinguir la relación laboral o situarle en un nuevo puesto de trabajo que se adecue a su grado de minusvalía. En los casos en los que exista una declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y el trabajador se recupere

completa o parcialmente, tendrá derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista una vacante.

- ✓ La jubilación del trabajador: El contrato de trabajo se extingue por acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

El empresario no podrá obligar al trabajador a jubilarse por el hecho de haber cumplido una determinada edad, salvo que en convenio colectivo se hubiese establecido una concreta edad de jubilación y el trabajador tuviese cubierto el periodo de carencia necesario para recibir la prestación correspondiente.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador no le dará derecho a percibir indemnización alguna salvo que ésta se establezca en convenio colectivo.

### **3.7.12 La muerte, jubilación, incapacidad del empresario o la extinción de la personalidad jurídica de la empresa**

- ✓ La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual se producirá siempre y cuando nadie continúe desarrollando la actividad empresarial. En estos casos el trabajador tendrá derecho a una indemnización por importe de un mes de salario.
- ✓ La incapacidad del empresario irá referida no sólo a los supuestos en los que existan causas de incapacidad civil y una declaración judicial que así lo contemple, sino que bastará con que el empresario demuestre una manifiesta inhabilidad para regir el negocio, derivada de enfermedad o accidente, que le imposibilite desarrollar sus funciones directivas.
- ✓ En el caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa, será necesaria la autorización de la Autoridad Laboral a través del correspondiente expediente de regulación de empleo que permita a la empresa extinguir los contratos laborales.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a una indemnización por importe de 20 días de salario por cada año de trabajo, con el límite una anualidad.

En cualquier caso, resultará más que conveniente obtener el consejo de un abogado sobre los pasos a seguir o las acciones judiciales que proceda entablar en cada caso concreto”.<sup>37</sup>

### 3.8. Terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral puede darse por las siguientes causas:

- a) por voluntad de una de ellas,
- b) por mutuo consentimiento
- c) o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo,
- d) por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Si el trabajador es despedido sin justa causa, entonces tiene derecho a la Indemnización por tiempo de servicio prestado, al respecto Guillermo Cabanellas señala “Resarcimiento del daño o perjuicio causado” por el patrono al momento de dar por terminado un contrato de trabajo a plazo indefinido sin que exista causal o en su defecto por existir causas que constituyen despido indirecto e injustificado.

De conformidad con el Artículo 82 y 85 del Código de Trabajo el pago de la Indemnización procede en los siguientes casos:

- ✓ Despido directo y justificado
- ✓ Por despido indirecto e injustificado
- ✓ Por muerte del trabajador
- ✓ Por fuerza mayor o caso fortuito
- ✓ La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o la incapacidad o muerte del patrono.

---

<sup>37</sup> [www.com.guia/legal](http://www.com.guia/legal)

Quiere decir entonces que el pago de la Indemnización no procede en los siguientes casos:

- ✓ Despido directo y justificado
- ✓ Despido indirecto y justificado
- ✓ Por renuncia del trabajador
- ✓ Por existir mutuo acuerdo en la terminación del contrato
- ✓ Por enfermedad, invalidez permanente o vejez del trabajador, protegida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que los pagos que efectuó esta institución cubra la totalidad del tiempo de la relación de trabajo. Al respecto puedo comentar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no Indemniza, sino que únicamente cubre riesgos, y este riesgo es el que debe pagar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al trabajador, quedando por cuenta del patrono, el pago de la Indemnización por tiempo de servicio prestado.

### **3.9 Por causa que deviene de la ley**

En cuanto al despido directo y justificado puedo señalar que los Artículos 64 y 77 del Código de Trabajo, señalan los supuestos en que surge el mismo. El Artículo 64 establece las prohibiciones a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

### **3.10. Despido indirecto**

El despido indirecto como figura jurídica esta regulada en el Código de Trabajo, y la misma puede ser advertida al estudiar los casos en que el trabajador se puede dar por despedido, en muchos casos en forma indirecta, por lo que el Artículo 79 del Código de Trabajo establece: Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley; (el salario por su carácter alimenticio prima en nuestra legislación como obligatorio y se debe cancelar en la fecha que se establece en el Contrato de Trabajo, para el efecto nuestra legislación establece que el mismo debe ser pagado, en forma semanal, quincenal, o mensual, dependiendo del trabajo que realiza el trabajador, si es un trabajador que hace trabajos manuales, debe ser pagado en forma quincenal, si el patrono se atrasa con el pago de salario entonces constituye causa de despido



indirecto por no cumplir con lo que contractualmente se convino entre trabajador y patrono)

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; (considero que las vías de hecho son las mas comunes que se dan contra los trabajadores, en estos casos es importante que intervenga la Inspección General de Trabajo, por ser cuestiones subjetivas que deben ser establecidas por un Inspector de Trabajo y así proteger al trabajador)

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

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

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Es importante hacer una parada en esta última literal, ya que muchas veces el patrono o su representante traslada al trabajador a un puesto de menor categoría, y con el agravante de que se le disminuye el sueldo, alterándole sus condiciones de trabajo, es en este momento que el trabajador también puede darse por despedido en forma indirecta, ya que se cambian sus condiciones de trabajo; en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

De conformidad con el Artículo 80. La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral,



pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

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

En conclusión puedo afirmar que la figura del despido indirecto debe ser aplicada en forma correcta por el trabajador, y solicitar la intervención de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de que un Inspector de Trabajo intervenga y comunique el Despido Indirecto al patrono, faccionando el acta administrativa respectiva, quedando desde este momento a salvo el derecho del trabajador para reclamar el pago de la Indemnización que es lo que realmente se busca proteger y que no venga el patrono a manifestar luego que el trabajador abandono el trabajo, es por ello que es importante aplicar este procedimiento.

### **3.11 Despido sin causa justa**

Cuando el despido es sin justa causa, el patrono debe pagar al trabajador la Indemnización por tiempo de servicio prestado, ya que es el quien en forma unilateral decide prescindir de los servicios del trabajador, pero ocurre también que algunos patronos invocan la causa de reorganización en la empresa y despide al trabajador, y para reforzar este hecho, procedo a citar la sentencia de fecha 15 de febrero de 1,994. Sala segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: Hugo



Enrique López Palacios vrs. El Estado de Guatemala. J-449-93. vocal 2º. Of. 1º. "La causal de reorganización o el hecho de acogerse a un plan de jubilaciones que aduzca el patrono, no constituyen causal justa para dar por terminada la relación de trabajo y por ende obligan a este a pagar la Indemnización por despido".

### 3.12 Renuncia

Según Guillermo Cabanellas "Dejación voluntaria de algo, sin asignación, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función...En las relaciones jurídicas generales, renuncia es la dejación voluntaria y consciente que uno hace de una cosa, de un derecho, de una acción o de un privilegio que se tiene adquirido o reconocido a su favor. Caracteriza bien Escriche la diferencia que hay entre una renuncia y cesión. En esta debe concurrir la voluntad del cedente y del cesionario, y causa justa por la que se transfiera a éste el derecho cedido, a paso que, en la renuncia, basta para su perfección la voluntad del renunciante. El efecto principal de la renuncia es solo privación o abdicación y el de la cesión, la traslación del derecho al cesionario. Puede agregarse la aclaración de que la renuncia es un acto unilateral, mientras la cesión es contractual. Se contraponen la primera a adquisición personal, sobre todo a la ocupación; y en la contratación a la aceptación.

Como clasificación de la renuncia se citan la abdicativa y la traslativa, la expresa y la tacita, y la personal real.

Renuncia de derechos laborales. Dictadas por razones de orden público y al servicio de los trabajadores, para reestablecer así la igualdad en la contratación y evitar la explotación de la necesidad del que ha de ganar el sustento diario prestando sus servicios a un extraño, las leyes laborales se estiman, con rara unanimidad, irrenunciabiles.

La irrenunciabilidad se estructura basándose en estos puntos: a) el trabajo es una función social; b) el trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos



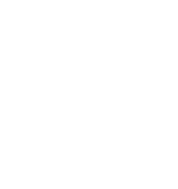
intereses no cabe comprometer; c) la renuncia de estos derechos perjudicaría a terceros; los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan.

Las diversas hipótesis y las soluciones más generales son 1º Renuncia de las leyes laborales y la general de derechos de la misma índole: inaceptables; 2º renuncia de derechos particulares, cabe a veces, para mejorar la propia situación, como en época de crisis en que un obrero acepta remuneración menor, antes que el despido, por no poderlo costear el empresario; 3º disposiciones que favorecen con exclusividad a los trabajadores: es nula la renuncia anticipada, pero no la del derecho adquirido si no contradice la inspiración del legislador; 4º la de derechos fundamentales: inadmisibles; 5º de derechos secundarios adquiridos: posible.

La renuncia de los derechos tampoco se admite en general cuando proviene de usos y costumbres; al punto de aceptarse en el Derecho Laboral entonces la costumbre contra ley si favorece al trabajador.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 539, 541.



## CONCLUSIONES

1. Se determinó que la mayoría de trabajadores guatemaltecos, no recibe la indemnización por el daño o el perjuicio causado a él y a su familia, al momento de no pagarles las prestaciones laborales en tiempo sino hasta el final de un juicio largo y engorroso, sin que perciba por ello por lo menos intereses.
2. En el derecho laboral guatemalteco no se tiene claro el concepto de derechos y obligaciones de los cuales son susceptibles los patronos y trabajadores, por lo que no se asume la responsabilidad que resulta del rompimiento de una relación contractual de trabajo, en la que una de las partes va a salir perjudicada.
3. En los juzgados de trabajo se ha dado un giro distinto a la aplicación de la indexación aplicándola como castigo, el objeto de la indexación no es castigar a una persona porque se causa independientemente de de la buena o mala fe de una persona dejando claro que la legalidad no es propia de la actividad jurisdiccional, toda vez que es común a todos los actos del estado.
4. Se ha hecho complejo en el ámbito laboral el papel que ocupa el trabajador y el patrono en cuanto a quién en realidad es el deudor y acreedor. Esto sucede cuando dos personas encarnan simultáneamente las condiciones de deudor y de acreedor el uno del otro entonces la legislación guatemalteca no es dable a pensar que el patrono no es deudor del trabajador desde el momento en que no paga prestaciones.
5. En la relación laboral del país, no se toma el pago de prestaciones como una deuda que se tiene hacia el trabajador, dando lugar con el incumplimiento de esta obligación a hacer que el proceso para reclamar ese derecho sea demasiado largo y a la vez oneroso para las partes.





## RECOMENDACIONES

1. Los Jueces de los juzgados del ramo laboral, así como los conciliadores de arbitraje deben ser objetivos en su composición, en las técnicas de negociación y en sociología de los conflictos, esto para que los juicios laborales no sean estrategias de desesperación para los trabajadores y de esta manera se logren mejores acuerdos conciliatorios sin juicios largos.
2. Es necesario que el conciliador en materia laboral, proponga formulas que eviten el prejuicio sobre el fondo del asunto, para no ser evidente en su acuerdo o desacuerdo en la conciliación pretendida, partiendo de que su posición siempre debe ser imparcial y ecuánime porque el derecho debe ser igual para todos.
3. Que el Juez de trabajo encargado de la aprobación administrativa o judicial dentro de la conciliación, sea el responsable de velar porque se cumpla el debido proceso, para agotarlo fase a fase, porque todo juicio conlleva un procedimiento el cual se debe de cumplir, para que no prevalezca el interés del juzgador sino el de las partes que se someten a juicio.
4. Los inspectores en materia de trabajo tienen la responsabilidad de que su función como tal sea imparcial, ellos deben ejercer el control en la fase de conciliación, para que se logre el objetivo, y no se viole el derecho de ninguna de las partes que intervienen en el proceso para que la función de los inspectores no sea lesiva sino al contrario propositiva, porque existe la ley que los obliga a hacer su labor apegados al debido proceso.
5. Que el Ministerio de Trabajo por medio de su cuerpo de Inspectores, vele por el estricto cumplimiento del derecho laboral, para no permitir acuerdos conciliatorios que disminuyan, restrinjan o tergiversen el derecho que tiene cada trabajador, porque en toda conciliación la función del Inspector es avenir a las partes y asesorarla para que ejerza y haga valer su derecho como trabajador.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina. 1976.

ESCRICHE, Joaquín. **Diccionario de legislación y jurisprudencia**. Editorial Temis limitada, 1977. Bogotá.

FERNANDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.e.) (s.f.i.)

FERNANDEZ LOPEZ. Mario Fernando. **El poder disciplinario en la empresa**. Civitas, Madrid, 1991.

GARCIA Ninet. J.L y Morro López, J. **Prestaciones personales obligatorias**. (s.e.) (s.f.i.) .

GONZALEZ SARCEÑO, Jenry. **Necesidad de reformar el Artículo 278, segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a los convenios directos y conciliatorios que se suscriben ante los Inspectores de Trabajo o trabajadores sociales**. Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

<http://wikipedia.org>.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, 2008.

PEREZ AMOROS, F. **El trabajador como sujeto del derecho**. (s.e.) (s.f.i.)

### Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Código de Trabajo**. Decreto Ley 1441 del Congreso de la República de Guatemala.