

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

**LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL
GUATEMALTECO**

MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO 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

MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

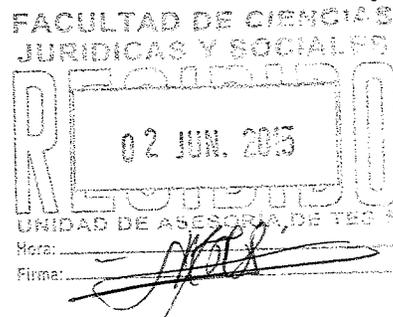
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario.
9ª. Av. 13-39, zona 1, ciudad de Guatemala.
Teléfonos: (502) 22384102 y (502) 54120813



Guatemala, 26 de mayo de 2015.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Mejía Orellana:

En cumplimiento y atención de la providencia de su despacho; procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ** con carné número **200111292**, intitulado: **“LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.”** Para lo cual manifiesto lo siguiente:

- I. Que en mi calidad de asesor de tesis, no tengo ningún grado de parentesco con la bachiller Marialisa del Carmen Acevedo Meléndez, sustentante de la presente tesis.
- II. El criterio fundamental del presente trabajo, está fundamenta en que actualmente existe una amplia regulación protectora del trabajador contra el despido injustificado, sin embargo, no tiene aplicación es obstaculizada, ya que de dan situaciones en donde se incumple con los principios de tutelaridad y estabilidad laboral a favor de los trabajadores, debido a que el sector empleador utiliza diversos mecanismos que restringen el carácter realista del derecho del trabajo para evadir responsabilidades que conlleva la relación laboral.
- III. En el contenido de la presente tesis, se demuestra que en la actualidad existen casos de despido injustificado por parte del sector empleador en Guatemala; ante lo cual el Estado, debe dar pronta solución, mediante los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social constituidos para el efecto.
- IV. Para mayor concretividad fáctica a esta investigación, se exponen las causas por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral, las cuales están expresamente señaladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y convenios internacionales en materia laboral suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala. Si un despido no encaja en una de esas causas, constituye despido injustificado, ante lo cual el Estado debe procurar la protección máxima al trabajador.
- V. La presente tesis cumple la finalidad de demostrar, que si bien existe una amplia normativa nacional e internacional que protege los derechos del trabajador ante



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario.
9ª. Av. 13-39, zona 1, ciudad de Guatemala.
Teléfonos: (502) 22384102 y (502) 54120813

el despido injustificado, en la actualidad no se cumplen fielmente dichas normas debido a que el Estado de Guatemala no hace los esfuerzos necesarios para ese fin.

- VI. En ese sentido, el presente trabajo de tesis cumple con el requisito contenido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público.
- VII. El contenido de elaboración de la presente tesis cumple con los siguientes requisitos: a) contenido científico y técnico solicitado por esta casa de estudios superiores; b) en cuanto a la metodología utilizada es adecuada al marco conceptual, técnico, metodológico y operativo; c) en mi opinión sobre la redacción utilizada reúne todas las condiciones de claridad, presentación y de forma comprensible; d) se aplicaron las reglas de investigación documental; e) con respecto a su conclusión discursiva, presenta un aporte sobre un problema que debe ser conocido y enfocado para buscar una solución; y la bibliografía utilizada es adecuada al tema tratado.

En razón de lo anterior, el presente trabajo de grado merece mi **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a que la sustentante pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

De usted muy respetuosamente:

F.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario.
Colegiado 3,805.
Asesor.

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 03 de junio de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO PEDRO ARMANDO ORTIZ QUINTANILLA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ, intitulado: "LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con 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, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/darao.





Lic. Pedro Armando Ortiz Quintanilla

Abogado y Notario

Oficina Profesional: 7av. 7-78 Oficina 406, cuarto nivel Edificio Centroamericano, zona 4, Guatemala, Guatemala.

Teléfonos: 4358-9226 / 5111-7886 y 4670-4542

Guatemala, 1 de Julio de 2015.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Dr. Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento de mi persona, en mi calidad de Revisor del Trabajo de tesis de la Bachiller **MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ**, intitulado: **“LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.”** Resulta procedente dictaminar respecto a la revisión efectuada debido a las siguientes justificaciones.

- I. La estudiante **MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ**, en su trabajo de investigación, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, lo relativo al principio protectorio del derecho del trabajo reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, especialmente en relación al despido injustificado. El tema es abordado en forma sistemática, didáctica y de comprensión fácil para el lector, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina y conclusiones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y tratados internacionales en materia de derechos humanos en materia laboral, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esta información necesite.
- II. Se establece que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- III. El presente dictamen determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos (32) de dicho normativo, ya que se pudo verificar su contenido doctrinario,



Lic. Pedro Armando Ortiz Quintanilla

Abogado y Notario

Oficina Profesional: 7av. 7-78 Oficina 406, cuarto nivel Edificio Centroamericano, zona 4, Guatemala, Guatemala.

Teléfonos: 4358-9226 / 5111-7886 y 4670-4542

jurídico y técnico en la elaboración del tema, su técnica así como su método de investigación fueron los indicados, habiéndose elaborado con la redacción adecuada. Al presente trabajo de tesis se hicieron las recomendaciones necesarias para su mejor presentación, las cuales fueron atendidas por la estudiante sustentante del mismo. La autora aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen y que se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la misma.

- IV. En consecuencia, en mi calidad de **Revisor** de tesis me permito emitir **OPINION FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

LICENCIADO
Pedro Armando Ortiz Quintanilla
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Pedro Armando Ortiz Quintanilla.
Revisor
Col. 7172.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIALISA DEL CARMEN ACEVEDO MELÉNDEZ, titulado LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]

BAMO/srrs.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

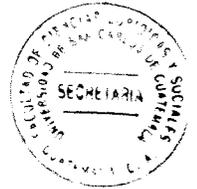
Lic. Avilán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para culminar uno de mis grandes logros de mi vida.
- A MIS PADRES:** Uno de ellos que partió a la presencia del altísimo (Israel Acevedo), Fátima Meléndez quien permanentemente me apoyo con espíritu alentador contribuyendo condicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.
- A MIS HERMANAS:** Jackelin Moraima Acevedo Melendez, Glendy Marizol Acevedo Meléndez, por ser parte importante en mi existencia y brindarme su apoyo incondicional.
- A MI HIJO:** Que hoy comparto mi logro contigo, pero anhelo el día cuando tu compartas tus logros conmigo, doy gracias a Dios por darme el privilegio de ser tu madre, gracias por tu amor y tu ternura Wagner Estanly Acevedo Acevedo.
- A MI NOVIO:** Vinicio de León por estar a mi lado sin importar la situación, por escucharme y darle el empujón necesario a mis días para seguir adelante y hacer especial cada momento.
- A GUATEMALA:** Por todo lo que me ha dado; Dios me ayude a servirle como se merece.
- A:** La gloriosa, bendita y revolucionaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme abierto sus puertas y enseñarme el camino hacia el conocimiento, y hacer posible que la ciencia y la técnica estén al servicio del pueblo.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi centro de estudios y haberme dado a luz a la vida profesional, mil gracias.
- A:** Todas y todos quienes de una u otra forma han colocado un granito de arena para llegar a este logro, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Relación de trabajo y período de prueba.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. La relación de trabajo.....	3
1.2.1. Rasgos básicos de la relación de trabajo.....	6
1.3. Surgimiento de la relación de trabajo.....	8
1.4. Actos que restringen la protección laboral.....	10
1.4.1. Relación de trabajo ambigua.....	10
1.4.2. Relación de trabajo disfrazada.....	10
1.5.3. Relación de trabajo triangular.....	12
1.5. Período de prueba de trabajo.....	13
1.6. El período de prueba y el trabajo de aprendizaje.....	15
1.7. El principio general de la estabilidad laboral.....	16
1.8. Prestaciones laborales.....	20

CAPÍTULO II

2. Terminación de la relación laboral, causas y consecuencias jurídicas.....	25
2.1. Fundamentos de la relación de trabajo.....	26
2.2. Terminación de la relación laboral.....	29
2.3. El despido en la legislación guatemalteca.....	31
2.4. Causas justas del despido.....	32
2.5. Inicio de los efectos del despido.....	34
2.6. Causales del despido indirecto.....	35
2.7. Inamovilidad laboral.....	36

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo y la interpretación de las normas jurídicas laborales.....	43
3.1. El contrato de trabajo.....	44
3.2. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	47
3.3. Sujetos del contrato de trabajo.....	50
3.4. Interpretación de las normas jurídicas laborales.....	53

CAPÍTULO IV

4. La protección contra el despido injustificado en el derecho laboral guatemalteco.....	59
4.1. Igualdad en el empleo y la ocupación.....	61
4.2. La protección contra el despido en el derecho internacional.....	67
4.3. Organización Internacional del Trabajo.....	70
4.4. Causas justificadas de despido establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.....	71
4.5. Motivos no considerados como causa justificadas de despido por la OIT.	74
4.6. Legislación nacional.....	75
4.7. La inefectiva protección laboral en el juicio ordinario por despido injustificado.....	77
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

La protección contra el despido injustificado y la estabilidad en el empleo se encuentra regulada en los instrumentos internacionales de derechos humanos de la región. En el ámbito guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala contienen normas específicas de cómo debe ser la relación entre empleador y empleado desde el inicio de la contratación, hasta su final. En este instrumento normativo se estiman las condiciones y procedimientos a seguir en caso de terminado el contrato de trabajo.

Los objetivos de este estudio consisten en exponer las causas justificadas del despido laboral y la protección jurídica de los trabajadores frente a los despidos injustificados.

Se dan dos tipos de despidos: uno injustificado y otro respaldado por la ley. Ambas formas son terminaciones de contratos y, por ende, culminaciones de la relación laboral existente entre trabajador y empleador. La diferencia radica en que el primero es de carácter ilegal, mientras el segundo, al contrario, es legal pues sus circunstancias se basan en las correspondientes leyes de trabajo internas y los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

La hipótesis planteada en esta investigación es la siguiente: no deberá darse por terminada la relación de trabajo por motivos relacionados con la conducta o rendimiento del trabajador antes de que se le haya dado la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él. Dicha hipótesis se comprueba, ya que en Guatemala es común



que el patrono unilateralmente decide dar por finalizada la relación de trabajo sin observar los casos dispuestos en el Código de Trabajo; por lo que se vulneran constantemente los derechos laborales y que el Estado no vela integralmente por la protección contra el despido injustificado, tal como se establece en los tratados internacionales en materia de derechos humanos, la constitución y el Código de Trabajo.

Esta tesis se estructura en cuatro capítulos: en el primero se trata la relación de trabajo y el periodo de prueba; en el segundo, se aborda lo relativo a terminación de la relación laboral, causas y consecuencias jurídicas; en el tercero se expone el tema relacionado al contrato de trabajo y la interpretación de las normas jurídicas laborales; y por último en el capítulo cuarto se aborda la protección contra el despido injustificado en el derecho laboral guatemalteco.

Los métodos utilizados para el desarrollo de este informe son: el hipotético deductivo, con el cual se estudió el fondo del problema; el método analítico, que ayudó a estudiar los principios y relaciones del tema central. El método descriptivo con el que se definen y presentan los conceptos fundamentales. En espera de que este trabajo, sirva de aporte y de consulta a las personas que se interesen en el estudio del derecho del trabajo en el país, especialmente en lo que respecta a las causas justificadas de despido.



CAPÍTULO I

1. Relación de trabajo y periodo de prueba laboral

1.1. Generalidades

Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo, donde recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transforman su entorno en busca de mejorar las condiciones de vida. Este simple concepto de trabajo, no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación.

El trabajo protegido por el derecho del trabajo consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Se entiende por este acto: “todo aquél trabajo desarrollado por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades: manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas de los animales.”¹

Este trabajo humano debe ser productivo, por lo que tiene por finalidad procurarse de bienes para satisfacer necesidades, es decir, goza de un carácter económico. De esa manera, el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio o el altruismo que son ajenas a la protección jurídica laboral.

¹ Canessa Montejo, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.** Pág. 13.



Al derecho del trabajo le interesa proteger al trabajador garantizándole la continuidad de la relación laboral. Para ello se regulan diversas instituciones tendientes a hacer efectiva esa garantía. Regula el contrato de trabajo, que es considerado celebrado por tiempo indefinido, la suspensión de los contratos de trabajo y la sustitución patronal, también busca amparar al trabajador en contra del despido injustificado. Esta garantía reviste de especial relevancia, y así ha sido regulado, cuando se trata de relaciones laborales que suceden entre la administración pública y sus empleados o entre la iniciativa privada y sus trabajadores.

Los temas de la estabilidad laboral y la protección en contra del despido injustificado han sido objetos de amplio estudio y ponderación tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Así, la Organización Internacional del Trabajo indica: “las normas tradicionales de reglamentación del contrato de trabajo que a lo largo del siglo XIX fueron configurándose en distintos países se caracterizaban por disponer una simetría formal entre los derechos de las partes a poner término al contrato de trabajo, sin que una u otra tuviera la obligación de justificar su decisión.”²

Ahora bien, los efectos de una equivalencia de derechos difieren profundamente según cuál sea la parte que los ejerce. En el caso de la rescisión del contrato por el trabajador puede constituir un contratiempo para el empleador; mientras que la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador podría precipitar al trabajador y a su familia en la inseguridad y en la pobreza, sobre todo en períodos de desempleo generalizado. Estas consideraciones y la fundamentación jurídica para la terminación

² Organización Internacional del Trabajo. **Protección contra el despido injustificado**. Pág. 2.



del contrato de trabajo son cuestiones de estudio del presente trabajo de tesis.

1.2. La relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado o el trabajador y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo ha dicho que esa relación: “existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”³

Independientemente como se le quiera llamar, a través de la relación de trabajo, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. “Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.”⁴

³ Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm consultado el 10/03/05.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión. Pág. 3.

Los profundos cambios que se producen en el mercado de trabajo, dan lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Asimismo, es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

Este tema es cada vez más importante por el fenómeno de los trabajadores dependientes, que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a. El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.
- b. La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.
- c. La relación de trabajo está disfrazada.
- d. La relación es objetivamente ambigua, dando lugar a dudas sobre la existencia real de una relación de trabajo.
- e. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.



f. La inobservancia o falta de aplicación.

La relación laboral entonces es un vínculo jurídico por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un contrato de trabajo.

Entonces para establecer el contenido de la relación jurídico-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro es trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación, lo que en este caso es un contrato o la simple relación de trabajo. El Código de Trabajo de Guatemala usa en forma reiterada e indistinta ambos términos, por ejemplo al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo.

A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías referidas son sinónimas aunque esa afirmación constituye un error, porque contrato y relación de trabajo son conceptos distintos aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos. Para efectos del presente trabajo se considera importante comprender la importancia de la relación de trabajo, su finalización y las consecuencias jurídicas que esa finalización conlleva para ambas partes de la relación.

De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, la relación laboral es el: "vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por

cuenta de otra persona, la cual retribuye dicha prestación.” Mientras que contrato de trabajo es entendido como el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial.

1.2.1. Rasgos básicos de la relación laboral

La relación laboral entre el empleador y el empleado contiene los siguientes aspectos fundamentales:

- a. Vínculo jurídico-económico. El contenido económico de la relación laboral queda determinado en cuanto que el objeto de la misma, entraña comportamientos de los sujetos, en correspondencia con los intereses materiales de cada uno de ellos. El contenido jurídico determina la definición de derechos y obligaciones regulados por el derecho laboral, y que ambas partes deben ejercer y cumplir. En conjunto sirve de fundamento para el nacimiento de derecho y obligaciones.
- b. Prestación personal del servicio. Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, dicha obligación tiene el carácter de *intuiti personae*, (del latín en consideración de la misma persona), que se traduce en las siguientes obligaciones:
 - Es una obligación personalísima.
 - No puede encomendársele a otra persona.



- La sustitución solo puede hacerse con el consentimiento del empleador.
 - Si el trabajador está imposibilitado de prestar el servicio compete al empleador buscar un reemplazo.
 - Ningún trabajador puede utilizar ayudantes si no es con autorización del empleador.
- c. Dependencia continuada. Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo.
- d. Dirección inmediata o delegada. Constituye el elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios y comprende el sometimiento del trabajador a la dirección y a las ordenes del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que este ejerce sobre él, como por ejemplo en el reglamento interno de trabajo. Dicha subordinación se puede presentar de dos formas: inmediata o delegada.
- e. El trabajo conlleva una retribución. La retribución se debe entender como la contraprestación que recibe el trabajador, por el tiempo laborado, esto se traduce en la categoría de salario o sueldo. El salario es la única fuente o por lo menos la principal, de medio de subsistencia para el trabajador, por lo que tiene carácter



alimenticio, que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

El termino salario es el empleado por la mayoría de legislaciones. Existen varias clases de salario, de conformidad con la forma de cálculo para el pago, la cual según el Código de Trabajo de Guatemala pueden ser: por unidad de tiempo: mes, quincena, semana, día u hora; por unidad de obra: precio, tarea, precio alzado o a destajo; por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono.

1.3. Surgimiento de la relación de trabajo

Cabe preguntarse ¿cuándo surge una relación de trabajo? Según la Organización Internacional del Trabajo: “Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas calificquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma expresa.”⁵

⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Ob. Cit.** Pág. 8.



Resulta importante destacar que con el principio de primacía de la realidad, los hechos son los que dan inicio a la relación laboral. La primacía de la realidad se conceptualiza de la siguiente manera: “prima de la verdad de los hechos sobre la apariencia de los acuerdos; valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal; los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad y la verdad vence a la apariencia.”⁶

En este sentido, aunque se trata de evadir u ocultar una verdadera relación de trabajo mediante una indebida y fraudulenta contratación de prestación de servicios personales profesionales de carácter civil, pero los hechos demuestran lo contrario, es decir, existe una relación de trabajo, en aplicación del principio de primacía de la realidad se deberá reconocer los derechos y las garantías laborales a los que haya lugar de conformidad con el derecho del trabajo.

En materia laboral los empleadores tienden a esconder verdaderas relaciones de trabajo, bajo relación de subordinación, tras supuestas relaciones civiles como los contratos de prestación de servicios, principalmente. El principio de primacía de la realidad supone que ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere la realidad antes que lo que las partes pueden manifestar.

⁶ Díaz Vargas, Jaime Alejandro. **El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública.** Pág. 25.



1.4. Actos que restringen la protección laboral

1.4.1. Relación de trabajo ambigua

La cuestión de la relación de trabajo es fundamental, porque de ella depende la protección efectiva de los trabajadores. Una relación de trabajo ambigua o poco clara tiende a disminuir la protección de los trabajadores o a dejar a estos últimos totalmente desprotegidos. La relación que oculte los verdaderos vínculos jurídicos con la finalidad de reducir costos es una práctica intolerable que perjudica a los trabajadores, a los empleadores, al Estado y a la sociedad en general.

La relación de trabajo pasa a ser ambigua por obra de los empleadores principales, los subcontratistas y otros intermediarios que tratan de evitar el cumplimiento de las obligaciones que les incumben en virtud de la legislación del trabajo. Esta situación está creada y alentada para generar beneficios máximos a las empresas y mantener la competitividad mediante la disminución del costo de la mano de obra. La relación de trabajo se establece entre el empleador y quien le presta servicios bajo ciertas condiciones, y debe ser apreciada en los hechos, en concordancia con el principio de primacía de la realidad.

1.4.2. Relación de trabajo disfrazada

El sector empleador realiza los esfuerzos para lograr que sus actividades económicas se realicen sin cumplir la normativa social mínima. En este contexto la reducción o la



anulación del ámbito de la relación de trabajo constituyen una de las principales causas de la desprotección de los trabajadores en la actualidad.

De acuerdo con Alejandro Argueta, tres son los problemas que pueden observarse en la anulación de los derechos que conlleva la relación de trabajo. El primero corresponde a la peor manera de disfraz de la relación de trabajo y consiste en que: “un empleador contrata a un trabajador en condiciones de subordinación o dependencia pero celebra un contrato civil o mercantil propio del trabajo independiente. De esta forma se disfraza la verdadera naturaleza de la relación o contrato de trabajo con una figura jurídica diferente.”⁷

De esta forma se disfraza la verdadera naturaleza de la relación o contrato de trabajo con una figura jurídica diferente.

El segundo problema corresponde a otra modalidad de disfraz: “la tergiversación de las condiciones de trabajo.”⁸ Esto sucede cuando los empleadores contratan trabajadores a plazo fijo o extienden continuamente el período de prueba cuando la realidad es que estas contrataciones son de plazo indefinido y no temporales como pretende simular el empleador.

Con esta práctica el empleador evade el cumplimiento de las obligaciones laborales que derivan de la continuidad de la relación de trabajo y también las correspondientes a la

⁷ Argueta R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Pág. 12.

⁸ *Ibíd.*



seguridad social.

El tercer problema consiste en lo que se conoce como relaciones de trabajo triangulares o de subcontratación laboral y se produce como consecuencia del necesario proceso de descentralización productiva y que consiste en que: “una empresa principal subcontrata a otra empresa con el objeto de descentralizar su producción y aumentar la competitividad. Si la empresa subcontratada incumple sus obligaciones laborales entonces surge el problema de determinar si la empresa principal es solidariamente responsable ante los trabajadores subcontratados.”⁹

Todos estos fenómenos deterioran el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Constituyen una manera de disminuir la protección social que les corresponde y son un fraude legal que se realizan con el objeto de evitar la aplicación de las leyes laborales.

1.4.3. La relación de trabajo triangular

La relación de trabajo triangular implica la intervención de un tercero que triangulariza una relación de trabajo que, en principio, implica la prestación de un servicio para quien no es el empleador. En este caso, el poder de supervisión o de dirección, que materializa la subordinación resulta ejercida por quien no ostenta, en principio, la condición de empleador.

La triangulación se origina de modalidades diversas como contratistas, subcontratistas,

⁹ *Ibid.* Pág. 13.



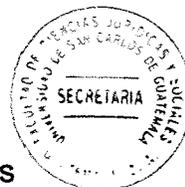
empresas de trabajo temporal, agencias de empleo privadas, empresa de servicios transitorios, cooperativas de trabajo asociadas, órdenes de servicios profesionales, entre otros. En la actualidad existe un convenio internacional que regula las agencias de empleo privadas, es el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1997. Entre sus aspectos fundamentales trata de evitar las prácticas fraudulentas de contratación laboral.

En la actualidad la triangulación en la contratación conlleva problemas y desfavorables para el trabajador. La subcontratación se realiza con el objeto de ocultar al verdadero empleador responsable. Es un fraude elaborado e infame. Esto se aprecia frecuentemente en la situación en que empresas de la industria textil cierran sus plantas de producción sin pagar prestaciones laborales. Es posible que en cada cierre exista una empresa principal que se encuentra oculta por la figura de la subcontratación.

De esta manera la empresa principal asegura el cumplimiento de los pedidos internacionales a través de formas de organización de la producción sin respeto de la mayoría de las garantías sociales mínimas de protección del trabajo de las personas.

1.5. Periodo de prueba de trabajo

El Artículo 81 del Código de Trabajo, regula lo referente al período de prueba en el contrato indefinido. Si bien la norma contenida en dicho Artículo no establece una definición del periodo de prueba, si contiene un concepto del mismo. De esa manera en el primer párrafo dispone: “en todo contrato por tiempo indeterminado los dos



primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor...”

En ese sentido, tal como literalmente regula la norma, se entiende que los dos primeros meses del contrato indefinido es el periodo de prueba. Además faculta a las partes a que puedan determinar un tiempo menor para considerarlo como prueba.

Hay tres aspectos muy importantes sobre el periodo de prueba contenido en el Artículo 81 del Código de Trabajo. El primer aspecto es el que establece el tiempo a considerar como periodo de prueba en el contrato indefinido, siendo este, un término de dos meses. El segundo aspecto es sobre la finalización de la relación laboral sin responsabilidad de las partes. En ese sentido el segundo párrafo del citado Artículo dispone: “durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna...”

Lo establecido anteriormente dice que en los primeros dos meses del contrato indefinido de trabajo, el patrono o el trabajador pueden decidir dar por finalizado el contrato, incluso sin justa causa, y por lo tanto, de dicha finalización del contrato no se deriva ninguna responsabilidad. Esto sin embargo puede constituir una desventaja para el trabajador ya que si no existe una justa causa para ser despedido, el patrono por decisión unilateral da por finalizada dicha relación. En el presente trabajo de tesis, se considera que debería existir causa justificada. Solo así y en ese sentido el patrono no puede tener ninguna responsabilidad.



El tercer aspecto importante contenido en el Artículo 81 del Código de Trabajo, es que se prohíbe la simulación del período de prueba y se obliga a las empresas contratantes a tener responsabilidad solidaria al afectar derechos laborales. De esta forma regula el párrafo tercero de dicho Artículo: “se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.”

De esta manera es que se da protección al trabajador ante la simulación del periodo de prueba. Dicha simulación podría darse por ejemplo en que cada dos meses un empleador trasladara sus trabajadores a otro empleador y sucesivamente esos traslados se realicen, constituiría una forma de evadir las responsabilidades en cuanto se refiere a las prestaciones y por lo tanto una limitación a los derechos laborales.

La responsabilidad solidaria en este caso es que aunque una empresa contrata los servicios de un trabajador para que dichos servicios sean prestados a otra empresa, ésta última empresa es responsable frente a los trabajadores afectados por la simulación del periodo de prueba.

1.6. El período de prueba y el trabajo de aprendizaje

Establece el Artículo 170 del Código de Trabajo que: “son aprendices los que se



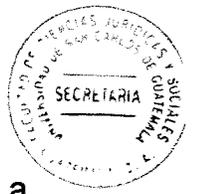
comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

De esta norma se deduce que la finalidad del trabajo de aprendizaje es que el trabajador aprenda de manera práctica un arte, profesión u oficio; el cual al tenor del Artículo 171 del mismo Código debe ser de carácter temporal: “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.”

En este caso, la diferencia con el periodo de prueba en la relación laboral consiste en que éste es de plazo indefinido mientras que el trabajo de aprendizaje es a plazo determinado. Si bien se puede estipular una retribución inferior al mínimo se entiende que la relación laboral conlleva implícito todas las prestaciones y derechos inherentes a un contrato laboral.

1.7. El principio general de la estabilidad en el empleo

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, sin duda una de las manifestaciones más importantes, del derecho al trabajo. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se



compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar inicio a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. Si ésta relación es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando.

En otras palabras, el empleador por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe que el Código de Trabajo establece. Igualmente tendrá esa obligación cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos hermanos.



La relación de trabajo debe ser objeto de un examen riguroso, no sólo por los abogados laboristas, sino también por los trabajadores, empleadores y los órganos jurisdiccionales, ya que los cambios en la relación de trabajo ordinaria determinan el alcance y la aplicación de la legislación laboral, y afectan automáticamente al modo en que se implementa el derecho laboral.

Una característica fundamental de la relación de trabajo tradicional, es el poder jerárquico que tienen los empleadores sobre los trabajadores. Este poder jerárquico combina tres elementos conexos: a) el poder para asignar tareas y dar órdenes y directrices a los trabajadores, el poder de dirección; b) el poder para supervisar tanto el resultado de dichas tareas como el cumplimiento de las órdenes y directivas, el poder de control, y c) el poder para imponer sanciones por unos resultados incorrectos o negligentes de las tareas asignadas y de las órdenes y directivas dadas, el poder disciplinario.

La presencia de un poder jerárquico en una relación de trabajo, establecida por la ley, ha sido el elemento que distingue el trabajo dependiente del trabajo independiente y, por consiguiente, es la clave de acceso a la gran diversidad de leyes establecidas para brindar protección a los trabajadores.

El Estado debe garantizar que frente a ese poder jerárquico simétricamente desigual, las leyes laborales sean aplicadas a cabalidad, de tal manera que no se abuse de ese poder.



Por otro lado, la globalización también es un factor clave. La rápida integración económica, y la liberalización del comercio, la inversión y los flujos de capital han acelerado el ritmo del cambio en el mundo del trabajo y han dado lugar al surgimiento de miles de formas nuevas de relación de trabajo. A medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores.

Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya situación en el trabajo no está clara, o que no gozan de las protecciones normalmente asociadas con la relación de trabajo. Un gran número de fases de la producción se están subcontratando en la actualidad, y éstas adquieren una importancia creciente en el ciclo de producción.

Con la subcontratación horizontal, estrategia empresarial que tiene por objeto, con frecuencia, reducir los costos de la fuerza de trabajo actividades tan importantes como la contabilidad, la comercialización y la atención al cliente se están confiando a terceros.

Para las empresas, existen perspectivas de beneficios a corto plazo, pero también de efectos negativos a largo plazo en la competitividad y viabilidad. De este modo, la globalización constituye un desafío a la pertinencia de las leyes laborales, que para muchos países han sido un instrumento para la organización equilibrada de las relaciones entre los principales actores del mercado de trabajo: empleadores y



trabajadores.

Por lo tanto, surgen problemas con respecto al creciente número de actividades laborales en las que el poder de dirección y la organización jerárquica son más flexibles.

En términos de legislación laboral, existe el doble riesgo, por una parte, de que se excluya a los trabajadores que se encuentran en unas relaciones de trabajo que merecen la protección jurídica brindada a los empleados y, por otra, de que se incluya en la misma categoría a los trabajadores que no merecen dicha protección.

Ni la exclusión ni la inclusión se pueden determinar teniendo en cuenta la mera declaración escrita u oral de las partes. En ese sentido, los tribunales deben basarse principalmente en las circunstancias y características objetivas de la relación pertinente.

1.8. Prestaciones laborales

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro.

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una



actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. También el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades.

Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que el individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente, adicionales a los que establece la ley.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.



Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:

Bonificación incentivo. La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta.

No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas, siendo su fundamento legal el artículo uno y dos de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.

Aguinaldo. Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario



mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Su fundamento legal es el inciso j) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Bono 14. El verdadero nombre de dicha bonificación es el de Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público, de conformidad con el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un 14 salario, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario número 13.

Su objetivo se encuentra en el Artículo uno de la referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año, de conformidad con el Artículo dos del citado Decreto.

Vacaciones. Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las



vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Siendo su fundamento legal el inciso i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual indica lo siguiente: "Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo."

Además existen otras prestaciones como: higiene y seguridad en el trabajo, acceso a las servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, acceso a los servicios que presta el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la empresa privada de Guatemala, entre otros.



CAPÍTULO II

2. Terminación de la relación laboral, causas y consecuencias jurídicas

La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

Hay que hablar de la terminación de la relación de trabajo y no del contrato, porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la relación real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente.

El contrato puede terminar, pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes, permanecen las consecuencias de la terminación, y éstas se operan cuando la relación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las que consecutivamente hayan existido entre las partes, o a la situación extra contractual que excepcionalmente haya engendrado la relación de trabajo.

La relación de trabajo termina en el momento en que deja de existir el vínculo jurídico



laboral entre el patrono y el trabajador. Las causas de terminación, aunque en algunos casos coinciden con las admitidas por el Derecho común para la extinción de los contratos, presentan características especiales.

Conviene clasificarla para la más clara interpretación de sus consecuencias específicas, según la intervención que la voluntad de las partes haya tenido en cada caso. En consecuencia, las causas de terminación pueden ser: por voluntad de ambas partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes y por voluntad unilateral del patrono o trabajador.

2.1. Fundamentos del derecho del trabajo

Previo al abordaje detallado de la terminación de la relación laboral, se considera conveniente establecer los principios del derecho del trabajo reconocidos en tratados internacionales, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

En ese sentido, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador adoptada en Río de Janeiro en 1947, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.



Dicha Carta, en cuanto a los principios establece en el Artículo dos: “Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a. El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b. Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c. Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d. A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e. Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.”

En la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo se reconocen los derechos sociales mínimos del trabajo como se describe a continuación.

- a. Derecho tutelar de los trabajadores. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” En ese mismo sentido, el considerando cuarto literal a) del Código de Trabajo establece: “el



derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

- b. Constituye un **mínimum de garantías sociales**. En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Asimismo el Código de Trabajo reconoce que el derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales**, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...” en ese sentido al tener la calidad de mínimos significa que pueden ser superadas por otras normas de trabajo. Pueden ser superadas pero nunca limitadas o tergiversadas por otras leyes o reglamentos.
- c. **Derecho necesario e imperativo**. Reconoce el citado Código que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común.
- d. **Derecho realista y objetivo**. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su



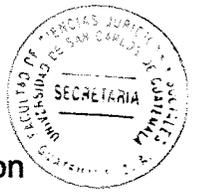
aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e. Derecho eminentemente público. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f. Derecho eminentemente democrático. El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.
- g. Esencialmente conciliatorio. Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

2.2. Terminación de la relación laboral

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden



haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, por ejemplo la incapacidad o la muerte del trabajador o por razones económicas. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de las relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

Es importante destacar que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, aunque en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aún cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito, por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón.

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad éste es un acto excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.



2.3. El despido en la legislación guatemalteca

El Código de Trabajo de Guatemala contiene normas específicas de cómo debe ser la relación entre empleador y empleado desde el inicio de la contratación, hasta su final. En este instrumento normativo se estiman las condiciones y procedimientos a seguir en caso de terminado el contrato de trabajo.

El Artículo 76 del Código de Trabajo define y establece los efectos de la terminación de los contratos de trabajo de la siguiente manera: “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Los efectos de la terminación de la relación laboral es que hace extinguir los derechos y las obligaciones contenidas en los contratos, sean estas escritas o verbales.

En el ámbito guatemalteco existen dos tipos de despidos: uno injustificado y otro respaldado por la ley. Ambas formas son terminaciones de contratos y por ende, culminaciones de la relación laboral existente entre trabajador y empleador. La diferencia radica en que el primero es de carácter ilegal, mientras el segundo al contrario es legal pues sus circunstancias se basan en las correspondientes leyes de trabajo internas y los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.



El despido respaldado por la ley es el único que debería efectuarse, sin embargo no es así. Este tipo de terminación del contrato consiste en una serie de preceptos constitucionales y plasmados en el Código de Trabajo que favorecen principalmente al trabajador ante cualquier situación de despido, mostrando los beneficios laborales de los cuales debe gozar. Aparte de poner en manifiesto sus derechos laborales, indica sus deberes, beneficiando al empleador con normas justas de cumplimiento de trabajo para evitar la terminación de la contratación.

El despido injustificado por el contrario, es aquella cancelación de la contratación por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógica y válidas, de conformidad con la legislación laboral para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales. Por lo general, suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador, por parte del empleador.

2.4. Causas justas del despido

El Artículo 77 del Código de Trabajo establece una serie de causas justas para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el empleador. Es una serie de supuestos contenidos en este artículo que de encajar uno de ellos dentro de la relación laboral, facultan al empleador a proceder al despido, esos supuestos se pueden resumir de la siguiente manera:

- a. Actos inmorales, injuria, calumnia y vías de hecho del trabajador contra su patrono.
- b. Actos indebidos contra compañeros de trabajo durante la ejecución de labores.



- c. Actos indebidos contra el empleador fuera del lugar de trabajo.
- d. La comisión de 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 de trabajo.
- e. Falta al sigilo, es decir, cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos de la empresa.
- f. Ausencias injustificadas. Son dos días laborales completos y consecutivos en un mismo mes calendario.
- g. Incumplimiento de medidas preventivas o de instrucciones para realizar labores.
- h. Reincidencia en faltas. Esta reincidencia se da después de que el patrono haya apercibido una vez por escrito.
- i. Información falsa. Cuando al celebrar el contrato de trabajo el trabajador haya inducido al patrono en error.
- j. Prisión del trabajador. Es cuando el trabajador sea condenado a una pena grave o se le imponga prisión correccional en sentencia firme.
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que imponga el contrato.

Por lo visto, las causas justificadas para proceder al despido del trabajador están expresamente reguladas por el Artículo 77 del Código de Trabajo por lo que el despido basado en otras causas que no sean estas debe entenderse entonces como despido injustificado. Cabe afirmar también que lo establecido en la literal k) del Artículo 77 cuando dice que cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, en ningún momento el contrato puede contener disposiciones irrealizables por



el trabajador y que pueden ser alegados como faltas a las obligaciones.

Cuando el empleado no ha cometido cualquiera de las faltas anteriores justificadas por la ley como causas de despido, es ilegal suspenderlo de sus tareas laborales de forma definitiva.

Esto, afecta al país en general y a su desarrollo funcional, pues el hecho de violentar las leyes establecidas por el Estado genera desorden, atropellos de derechos laborales, caos económico, desventajas para los trabajadores, malas condiciones de bienestar y los expone ante el aprovechamiento que tienen los patronos que infringen la legislación laboral.

2.5. Inicio de los efectos del despido

La terminación de la relación de trabajo no pone fin a los derechos y obligaciones de las partes, sino que hace surgir nuevos derechos. Las consecuencias de la terminación de la relación laboral son amplias. Esas consecuencias varían considerablemente en función de dos hechos principales: la intervención de la voluntad de cada una de las partes, o de ambas, y la duración que ha tenido la relación laboral que se extingue.

A nivel internacional existen tratados y convenios que protegen al trabajador ante el despido injustificado. Establece el Artículo 19 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales "...Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización."



Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en lo relativo a los derechos sociales mínimos en materia laboral, dispone en el Artículo 102, literal o) lo siguiente: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.”

En cuanto al inicio del efecto del despido, dispone el Artículo 78 del Código de Trabajo que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

2.6. Causales del despido indirecto

El Artículo 79 del Código de Trabajo regula las causas justas que facultan al trabajador



para dar por terminado su relación laboral sin responsabilidad de su parte, las cuales se presentan de manera resumida así:

- a. Falta de pago del salario.
- b. Actos inmorales, injurias, calumnia o vías de hecho contra el trabajador durante el trabajado, actos indebidos por el empleador o sus parientes en contra de la persona del trabajador.
- c. Daños a herramientas del trabajador ocasionado por el patrono o por medio de familiares o dependientes.
- d. Injuria, calumnia o vías de hecho fuera del lugar de trabajo.
- e. Enfermedad contagiosa del empleador o familiar.
- f. Peligro para la seguridad y salud del trabajador o su familia.
- g. Imprudencia o descuido del empleador.
- h. Cuando el empleador incumpla las prohibiciones del Artículo 62 del Código de Trabajo.
- i. Injusticia abusiva. Es decir, 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.
- j. Por otras faltas graves contenidas en el contrato de trabajo.

2.6. Inamovilidad laboral

Según Manuel Osorio: “en lo que respecta a las actividades privadas, la inamovilidad,



más corrientemente llamada estabilidad, consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen.”

Cabanellas por su parte, indica que la inamovilidad es: “el derecho de ciertos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes.....”

En el Derecho del trabajo de Guatemala, esta es una protección especial que la ley le brinda a cierto grupo de trabajadores y trabajadoras, con el objeto de evitar posibles abusos de parte de su patrono o empleador; esta protección se puede derivar de circunstancias especiales que pueden ser de naturaleza económica o social, lo que al final se traduce en una garantía de estabilidad en el trabajo.

Evidentemente, la inamovilidad abarca la protección contra los cambios o traslados arbitrarios de puestos de trabajo que el patrono o empleador pudiera implementar, salvo excepciones muy especiales contempladas en las leyes laborales.

En Guatemala, existen algunos grupos de trabajadores que gozan de esta protección, los cuales se detallan a continuación:

Las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia, lo cual se encuentra regulado en el inciso c) del Artículo 151 del Código de Trabajo; para poder disfrutar de ésta protección, la trabajadora deberá dar el aviso correspondiente



sobre su estado a su patrono o empleador.

Los trabajadores y trabajadoras que estén participando en la formación de un Sindicato, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 209 del Código de Trabajo; los trabajadores y trabajadoras gozan de ésta protección desde el momento que dan el aviso a la Inspección General de Trabajo, que están formando un sindicato y la inamovilidad se extiende hasta sesenta días después de la inscripción del Sindicato en el registro correspondiente.

Los miembros del Comité Ejecutivo de los Sindicatos legalmente inscritos en el registro respectivo y los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de los Sindicatos en formación, lo cual se encuentra normado en el Artículo 223 del Código de Trabajo; la inamovilidad para éstos trabajadores y trabajadoras, es efectiva durante el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos y para poder disfrutar de ésta protección, se debe dar el aviso correspondiente ante la Inspección General de Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que laboren en alguna entidad donde se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico y social, lo cual está contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo; ésta protección es efectiva para todos los trabajadores de la entidad emplazada, aunque no todos hayan suscrito el pliego de peticiones o que no se hayan adherido al conflicto respectivo.

Es importante aclarar que la inamovilidad no garantiza estabilidad a aquellos

trabajadores y trabajadoras que cometan faltas de las contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, pero en todo caso, si existe una causal para terminación de contrato de trabajo, el patrono o empleador debe solicitar la autorización a un Juez de Trabajo y Previsión Social, para poder despedir al trabajador o trabajadora que haya incurrido en algunas de las causales enunciadas en el artículo indicado.

En caso que el patrono o empleador no respete este derecho de inamovilidad y despide al trabajador o trabajadora sin seguir los procedimientos establecidos en la Ley, la persona afectada puede solicitar su reinstalación por medio de un Juicio Ordinario o por el procedimiento establecido en el Artículo 380 del Código de Trabajo, según sea el caso.

Por aparte, los servidores públicos gozan de una garantía adicional contemplada en el capítulo VI de la Ley de Servicio Civil, donde se encuentra regulado el procedimiento para poder realizar permutas y traslados en puestos de trabajo de los servidores públicos, donde prescribe que las permutas pueden ser acordadas por la autoridad nominadora respectiva, pero con anuencia de los interesados y que los traslados pueden darse cuando el interesado lo solicite o cuando se compruebe la incapacidad o deficiencia del servidor público en el desempeño de un puesto.

La inamovilidad laboral se establece como una de las prohibiciones del empleador en circunstancias específicas durante la relación laboral. Para comprensión de este tema se exponen los supuestos siguientes:



El despido discriminatorio. Fuero de protección de la trabajadora grávida. En este caso, según el Artículo 151 literal c), se prohíbe al patrono: “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 el caso expuesto anteriormente, 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.

Fuero sindical. A efectos de evitar aquellos actos que contravengan la recurrida libertad sindical, las distintas legislaciones nacionales han regulado, de una u otra forma, el asunto.

Aquí hay que precisar que: “las técnicas jurídicas utilizadas en la redacción de esas normas son, básicamente, tres: o una disposición de carácter general, o una disposición que enumera detalladamente las diferentes formas de actos incriminados, o una síntesis entre estos dos modelos extremos consistente en una prohibición de carácter general acompañada de una enumeración, no limitativa, de las formas más graves de



discriminaciones antisindicales.”¹⁰

En el caso de Guatemala, regula el Artículo 209 del Código de Trabajo que: “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.”

La inamovilidad en el fuero sindical opera también en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, según lo dispuesto en el Artículo 223, literal d), de esta manera: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.”

Inclusive los miembros del Comité Ejecutivo Provisional gozan del derecho de la inamovilidad laboral.

El objeto de la inamovilidad laboral es hacer efectiva la libertad sindical, en el entendido

¹⁰ Legal Info de Panamá. **El fuero sindical** <http://www.legalinfo-panama.com/articulos/fuero-sindical.pdf> consultado el 20/04/2015.



que la ley protege tanto a los fundadores como a los dirigentes del sindicato asegurándoles su participación sin ningún temor o coacción. Tiene como objeto garantizar la estabilidad de los trabajadores contra los despidos o cambios desfavorables en las condiciones de trabajo, evitando con ello la acción de represalia del empleador.



CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo y la interpretación de las normas jurídicas laborales

El contrato es el convenio o acuerdo de voluntades entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal. El contrato es un negocio jurídico. Cabe mencionar que los elementos que le dan validez jurídica según el Artículo 1251 del Código Civil son: “capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.” La norma citada significa que las partes deben estar en el pleno goce facultades volitivas para poder manifestar su deseo de someterse a lo convenido en el contrato y deben ejercer ese derecho libremente, sin más limitaciones que los que la ley misma o el negocio establecen.

El Artículo 1517 del Código Civil se regula que: “hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.” De lo anterior se puede determinar las acepciones de dicho enunciado y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación. Es entonces: “el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona.”¹¹

Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudan a comprender el alcance del tema. “El Contrato es una convención por la cual

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 611.



una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa.”¹²

Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna. “Es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas.”¹³ A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate.

De las definiciones anotadas se puede resumir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

3.1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo, en términos generales, es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia.

Tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y

¹² **Ibíd.** Pág. 337.

¹³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Pág. 167.



obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda de éstas.

“El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹⁴ “Es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹⁵

De conformidad con lo establecido en la legislación, dicho contrato se encuentra regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece: “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.”

En base a la definición anterior y tomando como punto de partida los elementos que como negocio jurídico se aplican en el contrato de trabajo se puede inferir las siguientes

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 611.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 171.



consideraciones:

- a) Capacidad. Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley.

Por otra parte, cabe mencionar que en el derecho de trabajo se da un tipo particular de capacidad, cuando se contempla en el Artículo 31 del Código de Trabajo, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, esto se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad; en vista que el derecho de trabajo es realista, no puede obviar esta situación. Los menores de edad se ven en la necesidad de buscar un empleo en mayor número, a partir de la adolescencia.

- b) Consentimiento. Se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo o de forma tácita al iniciarla, sin que sea necesario un consentimiento escrito, basta con que se dé la relación laboral para que se produzca, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del Artículo 19 del citado código. Este elemento puede determinarse como, el que es el



que da inicio a la relación de trabajo, ya que si no existiera el consentimiento no puede existir contrato de trabajo, no nace a la vida jurídica.

- c) Objeto lícito. Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo. A este elemento se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito es decir que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país.

3.2. Elementos especiales del contrato de trabajo

Por su especial naturaleza, el contrato de trabajo lo hace diferente a cualquier otro contrato, por lo que contiene elementos especiales o específicos, los cuales se presentan de la siguiente manera:

- a) Prestación personal del servicio. Este es un elemento muy importante ya que la parte que presta el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural), sin embargo quien recibe el servicio sí puede ser una persona jurídica, ya que tal y como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo el servicio debe ser eminentemente personal.

De lo anterior, se establece que dicho elemento implica que una parte de la



ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleva a cabo una persona individual y en forma personal, por otro lado, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica.

Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se está frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. El servicio que se contrata debe ser prestado en forma personal por el trabajador, quien no puede delegar el mismo, pues fue elegido por el patrono por las cualidades y calidades que el servicio a prestar requiere, por lo que es obligatorio lo realice de esta forma, de lo contrario esto da origen a que los patronos opten por contratar a personas jurídicas para que realicen el trabajo, desvirtuándose con ello la naturaleza del contrato laboral, ya que en este caso, se estaría frente a un contrato mercantil.

En la actualidad una de las tendencias que han adoptado algunos empleadores es contratar con personas jurídicas en vez de individuos, evitando que de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Ya que no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal, trasladando con ello la responsabilidad laboral frente a dichos trabajadores.

De todas maneras se da lo que se conoce como la triangulación laboral, que aunque se trata de simular la naturaleza de la relación jurídica, se está ante una relación laboral.



b) Subordinación. Este nace a raíz de que una persona consiente en trabajar para otra lo hace bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la dirección y supervisión de quien lo contrata, de respetar y cumplir las indicaciones u órdenes que se le impartan. Esto incluye el respeto al reglamento interior de trabajo, las instrucciones concretas específicas para la labor que realiza, el horario, aún así sean diferentes a las que el trabajador conoce o está acostumbrado a ejecutar. Esta subordinación es de tres clases: técnica, económica y legal.

Este elemento se encuentra expresamente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo en donde se determina que, el trabajo debe realizarse bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono. Es el elemento que más destaca en el contrato laboral, este consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados dentro del contrato de trabajo.

Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las diligencias establecidas; derivado de este elemento resulta que le otorga la facultad al empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo tanto, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada de trabajo, de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

c) La estabilidad. Su importancia es vital, y se refiere a la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo



es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a prestarse.

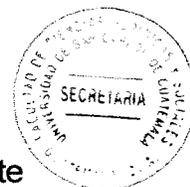
De lo anterior se resume que este es un elemento esencial en el contrato de trabajo, ya que la estabilidad laboral es la que todo trabajador busca, al momento de prestar sus servicios, ya que al existir continuidad el trabajador asegura la recepción de la remuneración pactada por un período indeterminado, y el patrono por su parte asegura la prestación del servicio por parte del trabajador, es decir que en base a este elemento del contrato ambas partes patrono y trabajador se ven beneficiados.

3.3. Sujetos del contrato de trabajo

Es de suma importancia analizar los sujetos del contrato de trabajo, consistentes en; el patrono, trabajador, representantes del patrono, intermediarios del patrono, a continuación se estudia cada uno de ellos.

- a) Patrono. El Código de Trabajo, lo define como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Asimismo, se puede establecer el concepto de patrono como la persona que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

- b) Trabajador. El mismo cuerpo legal define al trabajador como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos



géneros en virtud de contrato o relación de trabajo.” Cualquier persona que preste sus servicios no importando su naturaleza, siempre y cuando posea la capacidad de contratar su trabajo, debe ser considerado como trabajador.

- c) Representantes del patrono. A estas personas el citado código, las define en el Artículo cuatro, como: “las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

Los representantes son aquellas personas que desempeñan cargos, dentro de las empresas del patrono, los cuales llevan consigo ciertas funciones de dirección o administración, siempre en beneficio del patrono y es precisamente la finalidad con la que estas personas son contratadas.

- d) Intermediario. El Artículo cinco del Código de Trabajo establece que: “intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

En la actualidad la figura del intermediario se ha desarrollado en una forma



acelerada, ya que la mayoría de patronos ya no quieren cubrir el riesgo laboral que conlleva contratar a un trabajador, sino que por el contrario, les es más viable contratar a una persona y que ésta a su vez contrate a los trabajadores que van a prestar el servicio.

Los contratos de trabajo, presentan diversas características, de las cuales, se presentan las siguientes.

- a. Consensual: ya que se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes.
- b. Bilateral: ya que para su existencia es necesario que existan dos partes es decir trabajador y patrono
- c. Oneroso: ya que su principal objetivo es obtener una remuneración a cambio del servicio prestado, ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- d. Principal: ya que no necesita de otro para subsistir por sí solo.
- e. De tracto sucesivo: ya que se desarrolla a través del tiempo
- f. Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- g. Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- h. Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- i. Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes

externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

- j. Es un contrato intuito persona o contrato personalísimo respecto del trabajador.
- k. No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.

3.4. Interpretación de las normas jurídicas laborales

El acto de interpretar: “es atribuir un significado a un signo lingüístico.”¹⁶ Por lo que es sinónimo de comprensión de cualquier expresión formulada en una lengua. Es darle significado a una serie de códigos lingüísticos, palabras, frases, etcétera.

La interpretación jurídica es una actividad que consiste en establecer el significado o alcance de las normas jurídicas y de los demás estándares y principios que sustentan todo ordenamiento jurídico. En consecuencia, hablar de interpretación del derecho es igual a referirse a una actividad que comprende a todas las normas jurídicas, y no únicamente a las normas legales que produce el órgano legislativo. Por lo que la interpretación de la ley sea una especie de interpretación jurídica.

Las normas jurídicas nacen para la regulación de las relaciones intra subjetivas en una determinada estructura social y política. De acuerdo con ello, la vida de tales normas se justifica en su aplicación cotidiana; en ese sentido, toda aplicación normativa implica una operación interpretativa de sus propios términos, alcance, contenido y finalidad. El

¹⁶ Rivera Woltke, Víctor Manuel. **Hacia una interpretación más humana del derecho en la función del juez.** Pág. 35.



Derecho no implica facilidad, ausencia de esfuerzo, sino que por el contrario, exige una continua y ardua atención. En otras palabras la interpretación es siempre necesaria, porque el texto de la ley es una fría sucesión de palabras que debe reavivarse.

El derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador que constituye una protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico como sistema, haga efectiva la paz social. El principio protector consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador y tiende a nivelar desigualdades, de carácter social, económico y cultural entre el trabajador y el empleador.

El Artículo 17 del Código de Trabajo que es base del principio protector indica: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 106, párrafo segundo reconoce: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Al reafirmar los derechos laborales el mismo Artículo en el primer párrafo indica: “...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los



tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

En resumen, el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Conforme el Artículo 28 del Código de Trabajo el contrato debe extenderse por escrito en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el empleador queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

En las empresas en que ejecuten trabajos de naturaleza especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto y de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo de trabajo, computándose como trabajo extraordinario.



En cuanto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a los Artículos 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 116, 117 y 122 del Código de Trabajo, observar lo siguiente:

- a. La jornada diurna: comprendida entre las seis y las 18 horas del mismo día, no puede ser mayor de ocho horas diarias ni de 44 horas semanales.
- b. La jornada nocturna: comprendida entre las 18 horas de un día y las 06 horas del día siguiente, no puede ser mayor a seis horas diarias, ni de 36 horas a la semana.
- c. La jornada mixta: que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día. No puede ser mayor de siete horas diarias, ni 42 horas a la semana; y
- d. La jornada ordinaria: puede dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y necesidades del trabajador. Siempre que se pacte jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.
- e. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias de trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% del salario ordinario. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo causas de excepción muy calificadas.



En cuanto al monto del salario, éste no debe ser inferior al salario mínimo legal establecido.

En el apartado de estipulaciones, se deben consignar todas aquellas particularidades a que está sujeto el contrato o estén incluidas en el formato, como prestaciones, obligaciones y derechos que deriven del reglamento interior de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, jornadas extraordinarias, aprendizaje, sueldos diferidos, prestaciones en especie.

La plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, por lo que es procedente mantenerlo a disposición de las autoridades de trabajo y exhibirlo cuando sea requerido por las mismas.



CAPÍTULO IV

4. La protección contra el despido injustificado en el derecho laboral guatemalteco

La disparidad del ejercicio del poder discrecional de las partes para poner término a la relación de trabajo dio origen en numerosos países a un movimiento encaminado a asegurar la protección del trabajador.

Son muestras de esta evolución medidas tales como: la extensión del plazo de preaviso; el pago de una indemnización por fin de servicios; las iniciativas encaminadas a limitar el poder discrecional del empleador de poner término a la relación de trabajo por un motivo cualquiera o sin motivo, iniciativas que se fundamentaron en los conceptos de abuso de derecho por parte del empleador y de terminación abusiva de la relación de trabajo; y en una época más reciente, al tornarse cada vez más preocupante la situación del empleo, la adopción de disposiciones por las que se exige que la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador obedezca a causas justificadas.

“En una resolución adoptada en su reunión de 1950, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló la carencia de normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo e invitó a la Oficina a preparar un informe sobre la legislación y la práctica nacionales en la materia, el cual sería examinado en una reunión ulterior de la Conferencia. Tras la realización de una serie de estudios en este campo, la Conferencia



adoptó en 1963 la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 119), primer instrumento internacional del trabajo dedicado específicamente a la cuestión.

Este instrumento recomendó ciertas normas fundamentales relativas a la justificación de la terminación de la relación de trabajo, el preaviso, el derecho de recurso, el derecho a percibir una indemnización y la protección de los ingresos del trabajador, y se incluyeron también disposiciones en materia de reducción de personal. Constituyó, en el plano internacional, el punto culminante de la evolución del concepto según el cual el trabajador debería estar protegido contra la terminación arbitraria e injustificada de la relación de trabajo y contra las dificultades económicas y sociales que entraña la pérdida del empleo.¹⁷

Los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo respecto a las consecuencias y protección contra el despido injustificado evidenciaron la necesidad de regular y establecer límites en esta materia. Lo anterior motivó que en el año de 1982 se abriera para ratificación el Convenio Número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.

“En 1974, la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), al examinar el Estudio general preparado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre las memorias relativas a la aplicación de la Recomendación

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Ob. Cit.** Pág. 6

núm. 119, reconoció el importante papel que esta Recomendación había desempeñado, desde su adopción en 1963, en la promoción de la protección contra la terminación injustificada de la relación de trabajo, fomentando de esta suerte la seguridad del empleo, que constituye un aspecto esencial del derecho al trabajo.¹⁸

La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó que la Conferencia debía abordar la cuestión con miras a elaborar un nuevo instrumento pertinente que tuviera en consideración la evolución en esa esfera desde la adopción de la Recomendación número 119 y en su 211ª reunión, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1981, un punto relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Las deliberaciones que tuvieron lugar durante la Conferencia concluyeron con la adopción del Convenio Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo en 1982.

4.1. Igualdad en el empleo y la ocupación

Desde el nacimiento mismo del Estado constitucional la igualdad no ha dejado de figurar como uno de los principios vertebradores de dicho modelo de Estado. El Artículo uno de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, tiene por objeto justamente el principio de igualdad, e indica: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales les en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 9.

utilidad común.”

En la actualidad: “Al estar el principio de igualdad recogido en los textos constitucionales, desde el punto de vista de la dogmática constitucional no tenemos la necesidad de justificarlo como valor, sino de explicar las condiciones para aplicarlo.”¹⁹

La vertiente jurídica del estudio de la igualdad debe afrontar la cuestión de las diferentes manifestaciones del principio. Esto supone el análisis de los tipos de normas que contienen, detallan y desarrollan el principio de igualdad. Los ordenamientos jurídicos contemporáneos, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, recogen de muy diferentes formas el principio de igualdad.

Son cuatro los principales tipos de normas jurídicas que contienen mandatos de la igualdad en general:

- a. “El principio de igualdad en sentido estricto, ya sea como valor o como principio. Los ejemplos que se podrían poner de esta modalidad son innumerables.”²⁰ Comienzan en el citado Artículo uno de la Declaración Francesa de Derechos de 1789.
- b. El mandato de no discriminación. “Se trata de una variable del principio general de igualdad que suele acompañarse de una lista de criterios que se consideran

¹⁹ Carbonell, Miguel. **El principio constitucional de igualdad.** Pág. 11.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 12.



especialmente odiosos o sospechosos de violar ese principio general si son utilizados por algún mecanismo jurídico.”²¹

Un ejemplo de este tipo de normas, en el ámbito internacional, se encuentra en el Artículo dos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que dispone:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

- c. La igualdad entre el hombre y la mujer. Desde las primeras décadas del siglo XX se asomó en el debate público de varios países la reivindicación feminista de la igualdad entre el hombre y la mujer. “Se trataba de una lucha que venía de antiguo, comenzada con los movimientos sufragistas que tenían por objeto lograr el reconocimiento del derecho al voto para las mujeres (derecho que, por ejemplo, no fue logrado en países como Suiza sino hasta 1971).”²²

²¹ **Ibíd.**

²² **Ibíd.** Pág. 13.

- d. La igualdad sustancial. El estadio más reciente en el recorrido de la igualdad a través del texto de las constituciones modernas se encuentra en el principio de igualdad sustancial, es decir: “en el mandato para los poderes públicos de remover los obstáculos a la igualdad en los hechos, lo que puede llegar a suponer, o incluso a exigir, la implementación de medidas de acción positiva o de discriminación inversa.”²³

El Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

La Corte de Constitucionalidad en su función interpretativa respecto del Artículo cuatro citado, ha dicho: “La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica.

Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene

²³ *Ibid.* Pág. 14.



expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad...”

Opinión Consultiva en Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, página No. 698, resolución: 04- 11-98.

La discriminación en el empleo puede observarse en contextos muy diferentes y revestir formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás.

Con frecuencia, los países deciden prohibir las distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, el VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

La discriminación en el empleo o la ocupación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, entre otros, para negar la igualdad de oportunidades.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo dos, reconoce que: “todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y



llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

En ese sentido, la igualdad en el trabajo significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo. Las medidas para promover la igualdad deben tener en cuenta la diversidad de las culturas, los idiomas, las circunstancias familiares y la capacidad de leer y de realizar cálculos elementales.

En esta materia, la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal c) respecto de los derechos sociales mínimos, establece: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad... n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones...”

Asimismo el Código de Trabajo, relativo al principio de igualdad establece en el Artículo 14 Bis: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura,

diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.”

4.2. La protección contra el despido en el derecho internacional

La protección contra el despido o estabilidad en el empleo, se encuentra reconocida en los instrumentos internacionales de derechos humanos de la región. El Artículo siete inciso d) del Protocolo de San Salvador establece: “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

Al igual que el reconocimiento de los derechos contra el despido injustificado en los tratados regionales también se encuentra en los instrumentos universales. En ese sentido, la Carta de Naciones Unidas hace una mención expresa a la promoción que debe realizar la Organización sobre trabajo permanente para todos en el Artículo 55 inciso a).

A su vez, se debe resaltar el pronunciamiento del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el interés para que existan adecuadas salvaguardas que le



facilite a cualquier trabajador que se sienta injustificadamente despedido poder apelar o pedir una imparcial revisión judicial o de un órgano independiente sobre su caso. Este pronunciamiento se realiza apoyándose en una interpretación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La protección contra el despido arbitrario se desprende del Artículo seis numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:” Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Aunque esto no es mencionado específicamente, sería razonable concluir que un elemento del derecho al trabajo en el Artículo seis debería ser la no arbitraria privación del empleo. De hecho, esto sería inferido desde el reconocimiento a una obligación de respeto y protección del derecho al trabajo.

La interpretación de que la protección contra el despido forma parte del contenido del derecho al trabajo es reconocido tanto por los pronunciamientos de los órganos de control internacional, como por la legislación nacional guatemalteca y la doctrina jurídica en materia laboral.

Reforzando la apreciación de que la protección contra el despido se ubica en el tercer ámbito del derecho al trabajo, que consiste en el momento de la extinción de la relación



laboral, tema que ya fue abordado en capítulos anteriores del presente trabajo de tesis.

Por supuesto, la protección contra el despido no significa que el empleador no pueda dar por terminado la relación laboral. Se trata de proteger que el despido se realice bajo una causa justificada, es decir, que el empleador argumente razones que acrediten que no es arbitraria la decisión en terminar la relación laboral.

La protección en favor del trabajador al momento del despido se justifica en los mismos argumentos del propio derecho al trabajo, porque sin esa especial protección el derecho al trabajo perdería efectividad. Así la justificación de la causa que motiva el despido es lo que se exige bajo este derecho.

A pesar de la existencia de estadísticas de alto desempleo en cada país del mundo, el trabajo continúa siendo una parte esencial de la condición humana. Para muchas personas, esto representa la primaria fuente de ingreso sobre lo cual depende la sobrevivencia física.

No sólo es crucial para el disfrute de los derechos de sobrevivencia como la alimentación, vestido o vivienda, esto afecta el nivel de satisfacción de otros derechos humanos como el derecho a la educación, la cultura y la salud. Del reconocimiento de los derechos laborales elementales se tiene la idea de que el trabajo es un elemento integral para el mantenimiento de la dignidad y el autorespeto del individuo.



4.3. Organización Internacional del Trabajo

Una formulación más precisa sobre las causas justificadas de la terminación laboral ha sido desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 158 y su Recomendación 166. Reviste importancia al ilustrar el contenido de la protección contra el despido.

El Convenio define su contenido a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, quedando excluidas las demás posibilidades. Si se entiende el despido por la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, la protección contra el despido formulado por los instrumentos internacionales de derechos humanos coincide con el ámbito de aplicación establecido por el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

La regla general de la norma de la Organización Internacional del Trabajo es que se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas, por lo que los trabajadores por cuenta propia se encuentran excluidos de la norma internacional.

Aunque se permite que los Estados Miembros puedan excluir a determinadas categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación como:

Los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;



Los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

Los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración, de conformidad con el Artículo dos, numeral 2). También puede excluirse a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé el Convenio en el Artículo dos, numeral 4). El fundamento de estas eventuales exclusiones se basa en la propia naturaleza del contrato de trabajo o de la categoría de trabajadores que se trata.

4.4. Causas justificadas de despido establecidas por la Organización Internacional del Trabajo

La causa justificada de la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador es una exigencia jurídica de respeto a la protección del despido. Se materializa en la norma internacional del trabajo con el requerimiento que el despido deba basarse en la capacidad o conducta del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, de conformidad con el Artículo cuatro del Convenio 158 de la OIT.

Así, serían tres las causales que justifican la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; y,

c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha entendido que el despido justificado en la capacidad del trabajador está vinculado a la incompetencia o insuficiencia profesional que puede deberse a su falta de conocimientos o su capacidad natural.

Mientras que la causa relacionada con la conducta del trabajador está relacionada a la falta profesional que derive en un procedimiento disciplinario y culmine en el despido como una falta de comportamiento.

La impericia del trabajador, denominada a veces incapacidad, puede revestir dos formas: en primer lugar, puede ser el resultado de una falta de las calificaciones o aptitudes necesarias para ejecutar las tareas descritas y aparecer, por lo tanto, como una insuficiencia profesional.

La ineptitud se diferencia de la mala conducta en la medida en que esta última se reconoce sólo cuando se ha establecido cierta culpabilidad por parte del trabajador. La noción de ineptitud recubre también los casos de mala ejecución del trabajo no imputable a una falta de deliberada y de incapacidad de distinto grado para ejecutar el trabajo, como consecuencia de un accidente o enfermedad.

Por otro lado, cuando se definen las faltas, éstas pueden pertenecer a dos categorías: la primera suele referirse a la mala ejecución de las tareas para cuya realización fue



empleado el trabajador; la segunda engloba diversas formas de comportamiento reprehensible. En la primera categoría pueden estar comprendidas faltas tales como la negligencia en el trabajo, la violación del reglamento de la empresa, que muchas veces se refiere a las normas en materia de seguridad e higiene, la desobediencia de órdenes legítimas, la ausencia o la llegada tarde injustificadas.

En la segunda categoría están comprendidas principalmente la indisciplina, la violencia, la agresión, las injurias, la perturbación de la tranquilidad del lugar del trabajo, la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, e incluso el consumo de alcohol o estupefacientes en el lugar del trabajo, así como también diversos actos contrarios a la honestidad y la lealtad, como por ejemplo el fraude, el engaño o el abuso de confianza, el robo y otras actitudes desleales como la divulgación de secretos industriales y actividades que entren en competencia con las del empleador y los daños causados a los bienes de la empresa.

Para que ciertas faltas como la ebriedad, ausencia o llegada tarde injustificadas motiven la terminación de la relación de trabajo se exige a menudo que tengan un carácter habitual o repetitivo.

Respecto a las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio como causa justificada de la terminación de la relación de trabajo, la Comisión de Expertos señala que no existe una definición en las normas internacionales del trabajo.



Sin embargo, podría definirse en términos negativos como toda causa exigida por las necesidades económicas, tecnológicas o análogas, pero que no es inherente a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no está relacionada con su capacidad ni con su conducta; dichas acciones no podrían invocarse como causa de despido.

Al fijarse causales justificadas de despido se limita la libertad del empleador en poner fin unilateralmente a la relación laboral. El empleador tendrá que apoyarse en una de las causales mencionadas para considerar que el despido se encuentra debidamente justificado. Por lo que el trabajador que considere que no existe una causa justificada en su despido tiene el derecho a recurrir contra ella ante un organismo neutral, en el Caso de Guatemala, ante un juzgado de trabajo y previsión social, una junta de arbitraje o un árbitro, según sea el caso.

Si en el recurso contra la terminación de la relación laboral se demostrase que es injustificado el despido, el Convenio señala como regla general que se anule el despido y se ordene la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, si esto no es posible en virtud a la legislación nacional o las prácticas nacionales, que se ordene el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

4.5 Motivos no considerados como causa justificada de despido por la OIT

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo establece en el Artículo cinco un listado de los motivos que no pueden ser considerados como causa justificada del despido: “a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales



fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad”.

El artículo seis incluye en ese listado a la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión. Lo resaltante de este listado es la protección expresa al ejercicio de un conjunto de derechos humanos laborales que pueden provocar el despido por parte del empleador.

4.6. Legislación nacional

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 reconoce los derechos sociales mínimos de los trabajadores. En ese sentido: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un



máximo, en este caso, de seis meses...”

Sobre este aspecto, la Corte de Constitucionalidad ha considerado que el pago de daños y perjuicios en materia laboral constituye un derecho que se origina cuando en materia laboral ha ocurrido una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado. En el caso de que la parte patronal no pruebe que el despido del trabajador se fundó en causa justificada da lugar a este derecho, y como tal, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución, de acuerdo con el expediente No. 1246-96, sentencia: 15-04-97.

En cuanto a los trabajadores del Estado, el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

En ese sentido la Corte de Constitucionalidad en su función interpretadora ha dicho que: “...debe entenderse que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal. Y si del tenor literal de dicha norma no se entiende que la indemnización deba ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada.

Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o



tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula ipso jure...” Expediente No. 6-87, página No. 152, sentencia: 20-03-87.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, regula una serie de causas justas para el despido, de no encuadrarse un caso en los establecidos en dicho Artículo constituye un despido injustificado.

4.7. La inefectiva protección laboral en el juicio ordinario por despido injustificado

En la actualidad es común ver y escuchar casos de despidos injustificados por parte del sector empleador en Guatemala. Ante lo cual el Estado, debe dar pronta solución, mediante los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social constituidos para el efecto.

Del contenido del presente trabajo de tesis se deduce que en la actualidad existe una amplia regulación protectora del trabajador contra el despido injustificado, sin embargo su aplicación es bastante cuestionable, ya que son varias las situaciones en las cuales no se cumple fielmente con los principios de tutelaridad y estabilidad laborales a favor de los trabajadores.

Con fundamento en los plazos establecidos en la legislación guatemalteca, el juicio ordinario laboral debe durar aproximadamente de cuatro a cinco meses, pero en realidad los juicios ordinarios laborales duran un mínimo de un año, hasta cinco o más años, lo cual va totalmente en contra de los principios inspiradores del derecho del



trabajo y especialmente el de tutelaridad, por medio del cual el Estado está obligado a proteger a los trabajadores.

Cuando un trabajador presenta su demanda ante un tribunal de trabajo y previsión social, anhela que su proceso sea resuelto en el menor tiempo posible, por lo cual se ve totalmente frustrado al ver que pasan los días, meses y hasta años y su proceso ni siquiera ha llegado a una sentencia y cuando al fin llegue a ser emitida la misma, si es favorable al trabajador, seguramente la parte patronal la apelará y se tardará otro año más en la Sala de Apelaciones respectiva, lo cual provoca que el trabajador demandante renuncie a sus prestaciones laborales que por ley le corresponden, desistiendo del trámite del proceso que inició.

Varias pueden ser las causas de la duración de los juicios ordinarios por despido injustificado y que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores. Se pueden mencionar las causas institucionales, como el número escaso de juzgados de trabajo y previsión social ante el aumento de demandas y que debido a la especialidad del juicio laboral solo debe plantearse todas las demandas ante los juzgados privativos de trabajo y previsión social de primera instancia; no se puede plantear demandas laborales ante un juzgado de paz para que conozca cuestiones de menor cuantía por ejemplo, lo cual satura dichos juzgados y hace que la demanda laboral por despido injustificado dure años.

También por causas procesales, se puede mencionar que el proceso ordinario laboral por despido injustificado se ve entorpecido por abuso de las acciones, recursos y



excepciones que interpone la parte patronal para hacer que el juicio sea lo más prolongado posible. Por ejemplo interpone una excusa de incomparecencia a juicio, siendo la única justificación para comparecer, la enfermedad.

En algunos casos puede ser cierta, pero lo que realmente buscan los patronos es no llegar a la audiencia por simple capricho y por hacer esperar más al trabajador demandante, ante lo cual los juzgadores no pueden tomar una acción inmediata para verificar si esto es cierto o no.

En el caso anterior, el patrono no pretende exonerarse de gastos, porque prefiere gastar en los honorarios de un otra persona para que le emita un certificado de enfermedad que abonarle al trabajador una parte de la cantidad que le adeuda en concepto de prestaciones o indemnización por despido injustificado.

Otra de las causas procesales es la inadecuada utilización del recurso de nulidad: Uno de los recursos más utilizados por la parte demanda en forma totalmente arbitraria y frívola, en el trámite del juicio ordinario laboral, es el recurso de nulidad.

El motivo por el cual el patrono demandado por despido injustificado interpone el recurso de nulidad se ve expresado en que al no ser definitivas las resoluciones que pretende que se declaren nulas únicamente porque no han sido emitidas a favor suyo, no procedería el recurso de apelación, pero si interpone un recurso de nulidad y éste es declarado sin lugar entonces si procede la interposición del recurso de apelación.



Con lo anterior logra su objetivo principal, retrasar cada vez más el trámite del proceso, puesto que al ser interpuesta la apelación el proceso debe remitirse a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y aunque no posee efectos suspensivos, puesto que el trámite continúa con el duplicado del expediente, adquiere efectos suspensivos si al momento de dictar sentencia no se hubiere resuelto la segunda instancia.

la interposición innecesaria de este recurso es que el patrono demandado no solo se conforma con interponerlo una vez, sino que lo utiliza cuantas veces le sea posible, para entorpecer el trámite y con ello poder logra que el trabajador, se desespere y desista del proceso o incluso que acepte como pago de prestaciones una cantidad mínima, ya que el trabajador al ver que su proceso no terminará pronto, prefiere aceptar lo que el patrono lo ofrezca, aunque sea una mínima parte de lo que realmente le corresponde.

Otra causa procesal del retardo en el juicio ordinario laboral por despido injustificado es la interposición innecesaria de excepciones dilatorias. La finalidad de las excepciones dilatorias o defensas procesales es obligar a que el actor corrija los defectos o errores contenidos en el escrito de demanda, depuran el proceso para evitar nulidades posteriores, sin embargo en la práctica se ha tomado muy en serio el nombre de dilatorias, pues son interpuestas por la parte demandada con la única finalidad de dilatar o retrasar el proceso.

Por último es preciso mencionar que una de las causas más comunes de la dilatación



del proceso ordinario laboral por despido injustificado es el evidente abuso en la acción de amparo por parte del patrono. Atendiendo a lo establecido en el Artículo ocho de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad el objeto del amparo es proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido.

Sin embargo, cuando el patrono demandado ya no tiene recursos procesales de los cuales disponer, interpone la acción de amparo, a sabiendas que realmente no existe ninguna posible violación a sus derechos. Únicamente en virtud de que la resolución o el trámite del proceso no le es favorable y con la finalidad de obstaculizar el proceso en detrimento de los derechos del trabajador, siendo que este es el único perjudicado por la excesiva duración de los juicios ordinarios laborales planteados por despido injustificado. La acción constitucional de amparo en este sentido se utiliza como medio de litigio cuando su esencial función es proteger a las personas contra los actos arbitrarios de las autoridades.





CONCLUSIONES

1. Existe una amplia legislación internacional y nacional que protege los derechos de los trabajadores, desde distintas categorías jurídicas, en las cuales sobresalen las normas relacionadas con la protección contra el despido injustificado. Ésta es una forma de terminación de la relación laboral por decisión unilateral del patrono.
2. La Organización Internacional del Trabajo es clara en señalar que, sólo mediante causa justificada puede el empleador despedir al trabajador, y que se encuentran desarrolladas en la legislación interna en materia laboral y sindical.
3. El Código de Trabajo regula expresamente *numerus clausus* en el Artículo 77 literales a) a la k) las causas por las cuales el empleador puede despedir al trabajador y de no encajar los casos en los establecidos por dicho Código constituye despido injustificado y, se dispone el modo, la forma y el procedimiento a seguir para reclamar indemnización por tales hechos.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo, tiene la obligación de hacer cumplir la legislación nacional e internacional que protege los derechos de los trabajadores; sobre todo, las normas relacionadas a la protección contra el despido injustificado; ya que son frecuentes los casos de esta naturaleza.
2. El Estado de Guatemala debe observar y hacer cumplir las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, que señalan que sólo mediante causa justificada puede el empleador despedir al trabajador, para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores.
3. El Código de Trabajo establece expresamente *numerus clausus* en el Artículo 77 literales a) a la k) las causas por las cuales el empleador puede despedir al trabajador, por lo que es obligación de las autoridades de la Inspección General de Trabajo de actuar de oficio en defensa de los intereses del trabajador, si no se observan las causas reguladas por dicho Código.



BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala: Unión Guatemalteca de Trabajadores. 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental. Actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas.** Perú, Ed. Heliasta. Libros Derecho, 2006.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.** Guatemala: Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR. 2010.
- CARBONELL, Miguel. **El principio constitucional de igualdad.** México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2003.
- DÍAZ VARGAS, Jaime Alejandro. **El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública.** Bogotá. Colombia: Universidad Sergio Arboleda, Ed. Digiprint, 2011.
- Legal Info de Panamá. **El fuero sindical** <http://www.legalinfo-panama.com/articulos/fuero-sindical.pdf> consultado el 20/04/2015.
- Organización Internacional del Trabajo. **Protección contra el despido injustificado.** Ginebra, Suiza. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm consultado el 10/03/05.
- Organización Internacional del Trabajo. **Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión.** Ginebra, Suiza. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, 2011.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 33ª. Ed., Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. 2006.



RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Hacia una interpretación más humana del derecho en la función del juez.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Imprenta del Organismo Judicial, 2005.

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional constituyente, 1986.

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1985.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976. Guatemala accedió al Pacto el 19 de mayo de 1988.

Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Agencias de Empleo Privadas. Ginebra, Suiza, 1997

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ginebra, Suiza. 1958.

Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. Asamblea Nacional Francesa. 1789.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adoptada en Río de Janeiro en 1947.

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador. Asamblea General. San Salvador, El Salvador, 1988.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la Republica de Guatemala, decreto número 1441,1971.