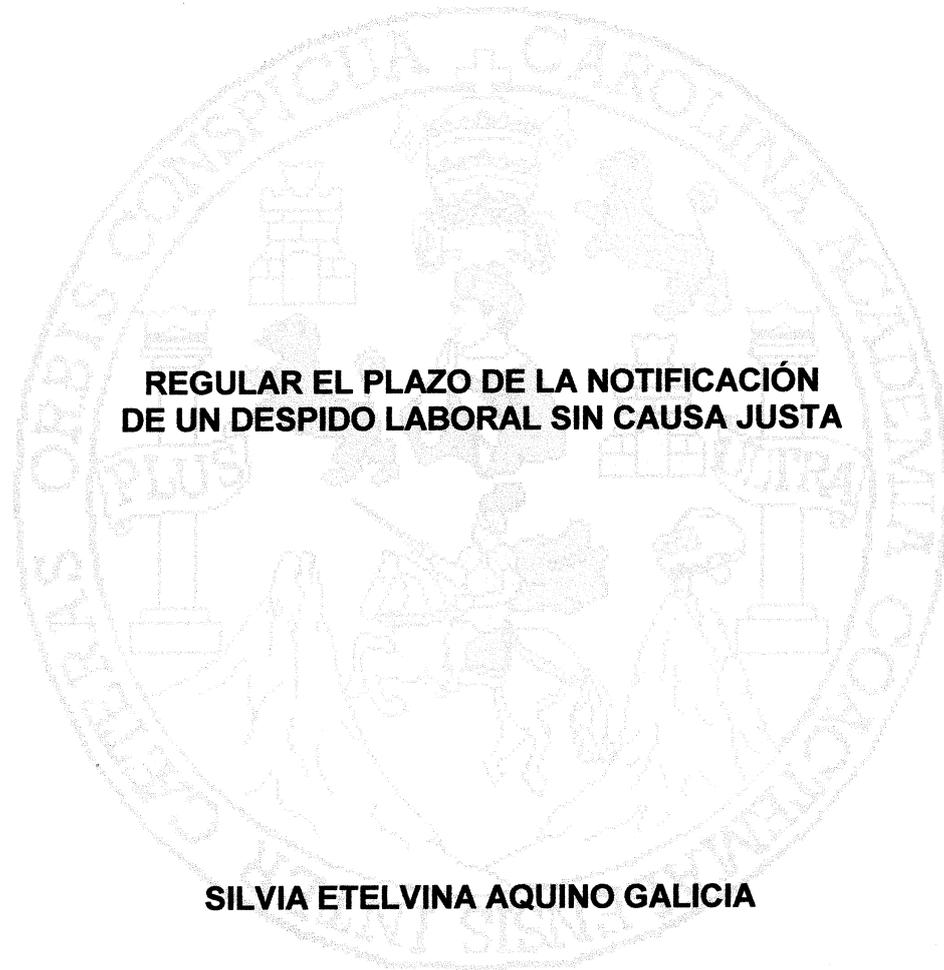


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN
DE UN DESPIDO LABORAL SIN CAUSA JUSTA**

SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA

GUATEMALA, MARZO DE 2018

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

**REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN
DE UN DESPIDO LABORAL SIN CAUSA JUSTA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2018

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

DECANO	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Gerardo Prado
Vocal:	Lic.	Albert Clinton Whyte Bernard
Secretario:	Lic.	Jorge Leonel Franco Moran

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Patricia Leonor Salazar Genóvez
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic.	Marvin Vinicio Hernández Hernández

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de marzo de 2014.

ASUNTO: SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA, CARNÉ No. 200111556, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20120387.

TEMA: "NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado JAVIER ALEXANDER ROMERO DEL VALLE, Abogado y Notario, colegiado No. 9056.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.





USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 07 de marzo de 2014.

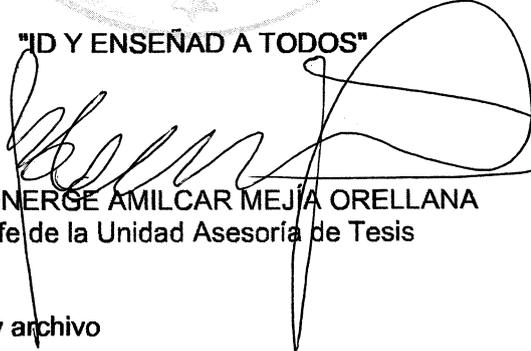
Licenciado
JAVIER ALEXANDER ROMERO DEL VALLE
Ciudad de Guatemala

Licenciado JAVIER ALEXANDER ROMERO DEL VALLE:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA, CARNÉ No. 200111556, intitulado "NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor está facultado para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. 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 regula: "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".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo



BUFETE PROFESIONAL

Lic. Javier Alexander Romero del Valle



Guatemala, 06 de diciembre de 2015

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Respetable Doctor Mejía:

Por este medio me dirijo a usted, deseándole los mejores éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para informarle, en cumplimiento a la resolución en la que fui nombrado como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA**, titulada "**NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL**", por lo que considero procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo, indicando que el contenido objeto del desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por la autora, ameritaron ser calificadas de sustento importante y valederas al momento de la asesoría efectuada del presente trabajo de tesis.

El tema seleccionado por la autora y el trabajo de investigación realizado reviste de mucha importancia, ya que se pretende determinar la necesidad de regular el plazo de la notificación de un despido laboral en Guatemala; por lo que indico que el trabajo de investigación efectuado por la Bachiller **SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto del orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, así como la norma referida dentro de dicho trabajo de investigación, resultando como punto relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.

Estableciendo que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativo para la

9 Venida 0-69, zona 2 Guatemala, Ciudad
Teléfonos: 2254-3117/3035-8156

BUFETE PROFESIONAL

Lic. Javier Alexander Romero del Valle



Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32, el cual literalmente dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión al respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueron necesarios, la contribución científicas de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

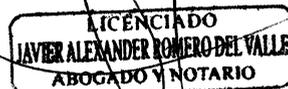
En el presente dictamen se determina que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos anteriormente, pues en la asesoría se examinó el contenido científico y técnico del tema, el cual califico de gran valor en el ámbito del derecho laboral en Guatemala; la metodología utilizada fue de tipo analítico sintético y también se aplicaron los métodos lógico-deductivo e inductivo; se manejó la técnica de investigación bibliográfica, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción a lo largo del contenido capitular; la contribución científica del trabajo de tesis reviste de suma importancia pues desarrolla la teorías principales del tema de manera profunda. Así mismo, se verificó que las conclusiones y recomendaciones apuntaran al objeto principal del tema y fueran acepciones propias de la estudiante; el trabajo carece de cuadros estadísticos y puede constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada.

En conclusión y en mi calidad de Asesor me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite de revisión hasta su total aprobación, para que pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

Sin otro particular queda de usted,

Atentamente,

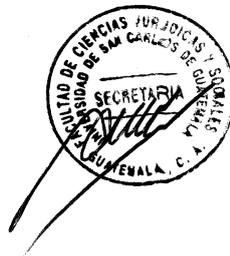
Lic. Javier Alexander Romero del Valle
Asesor de Tesis, Colegiado 9056



9 Venida 0-69, zona 2 Guatemala, Ciudad
Teléfonos: 2254-3117/3035-8156



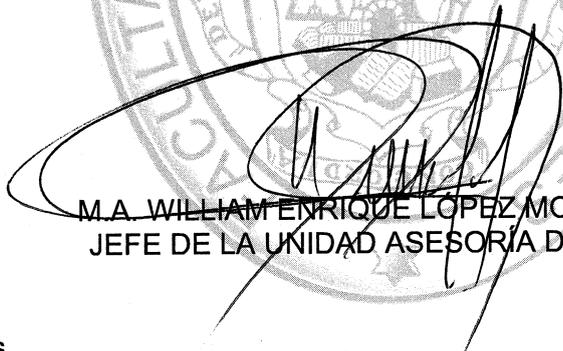
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de junio de 2016.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EDI LEONEL PÉREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA, intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL".

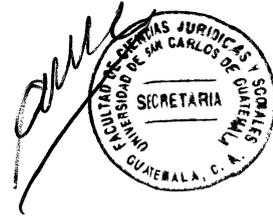
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo 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".


M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
WELM/darao.



Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Guatemala, 09 de Agosto de 2016

Licenciado
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Atentamente, me dirijo a usted para informarle que conforme resolución de fecha 07 de junio de 2016, donde fui nombrado **REVISOR**, he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA**, denominado: "**NECESIDAD DE REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO**"; sin embargo, se ha establecido la conveniencia de modificar el mismo, el cual quedará de esta forma: "**REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL SIN CAUSA JUSTA**", debido a esto y en cumplimiento a lo que establece el artículo número 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y después de haber realizado la revisión del Trabajo de Tesis de la estudiante, me permito dirigir a usted el siguiente informe:

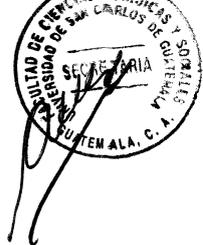
- I. El contenido científico y técnico del estudio realizado por la estudiante **SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA** respecto al tema "**REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL SIN CAUSA JUSTA**" constituye un valioso aporte principalmente al Derecho Laboral Guatemalteco en cuanto a la regulación del tiempo en que debe ser notificado un despido al trabajador sin causa justa.
- II. La metodología utilizada fue de tipo analítico sintético y también se aplicaron los métodos lógico-deductivo e inductivo; se manejó la técnica de investigación bibliográfica.
- III. La redacción, ortografía y puntuación utilizadas por la estudiante **SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA**, constituyen una valiosa contribución siendo que se utilizaron pautas establecidas por la Real Academia Española. Presenta una redacción entendible de modo que el lector la puede comprender a cabalidad.
- IV. El trabajo realizado se representa un gran aporte al Derecho laboral guatemalteco, esto derivado del contenido científico que ofrece, ya que establece pautas para una investigación más profunda, habiéndose realizado un análisis de la aplicación de esta norma en otros países.

Dirección: 7 Av. 6-53, Zona 4 Edificio El Triángulo, 6to. Nivel, Oficina No. 68

Ciudad de Guatemala

Teléfonos: 23393787/57848140

Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



- V. Se revisó que las conclusiones y recomendaciones apuntaran al objeto principal del tema y fueran acepciones propias de la estudiante.
- VI. El trabajo no presenta cuadros estadísticos y contiene la bibliografía necesaria y suficiente para la realización de la investigación.

En conclusión y en mi calidad de **REVISOR** me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite de revisión hasta su total aprobación, para que pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria, por lo que solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular, queda de usted.

Atentamente,



Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario
Colegiado 8,226



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de enero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SILVIA ETELVINA AQUINO GALICIA, titulado REGULAR EL PLAZO DE LA NOTIFICACIÓN DE UN DESPIDO LABORAL SIN CAUSA JUSTA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SECRETARIO, GUATEMALA, C. A.

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, DECANO, GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quién es mi guía y mi gloria. Por la sabiduría y bendiciones que derrama en mi vida.
- MIS PADRES:** Gregorio Aquino y Vitalina Galicia, por su amor, apoyo incondicional y su esfuerzo, pues gracias a ellos he llegado a este triunfo.
- A MI ESPOSO:** Luis Arnoldo Ardón, gracias por tu apoyo incondicional en todo momento y la bendición de compartir esta vida y la verdadera conmigo.
- A MIS HIJAS:** Alyson y Melanie, a quienes amo con todo mi corazón y son la inspiración de mi vida y mi razón para seguir adelante.
- A MIS HERMANAS:** Sandra y Amanda, por ser más que mis amigas y apoyo de siempre.
- A MIS HERMANOS:** Armando, Eddy, Moisés y Amílcar, por todo el cariño que me brindan.
- A MIS SUEGROS:** Irene y José Luis, por todo el apoyo, amor que me brindan y por ser un ejemplo en mi vida.
- A MIS CUÑADOS:** Maribel, Olga, Ana María, Juan Antonio y Napoleón, por su apoyo y amistad.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:** Para que este triunfo sea un ejemplo en sus vidas; que Dios permita que lleguen mucho más lejos que yo.
- A MI AMIGOS Y AMIGAS:** Por compartir conmigo tantos momentos especiales.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, a la que representaré con mucho orgullo.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por mi formación profesional.
- A:** Las Hermanas Misioneras del Sagrado Corazón de Jesús: en especial a Concepción Vallecillo y María Elena Plata, por compartir su sabiduría y amor conmigo.
- A:** Mis compañeros de trabajo, por todo su apoyo y cariño.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1 Derecho laboral en Guatemala, concepto, principios y normas	1
1.1. Historia del derecho laboral de Guatemala	1
1.2. Concepto de derecho laboral	3
1.3. Principios del derecho laboral	4
1.4. Importancia de los principios en el derecho del trabajo	5
1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo	5
1.6. La interpretación de las normas laborales guatemaltecas	11

CAPÍTULO II

2 El contrato, contrato de trabajo y la estabilidad laboral	13
2.1. Concepto de contrato de trabajo	13
2.2. Partes en el contrato de trabajo	14
2.3. Elementos especiales del contrato de trabajo	16
2.4. Características del contrato de trabajo	18
2.5. Clases de contrato de trabajo	19

CAPÍTULO III

3 Relación de trabajo	23
3.1. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo	25
3.2. Efectos derivados de la relación de trabajo	27
3.3. Derechos y obligaciones del patrono y trabajador	29
3.4. El riesgo económico en el contrato de trabajo	31

CAPÍTULO IV

4	Terminación de los contratos de trabajo.....	35
4.1.	Formas de dar por terminado un contrato de trabajo.....	35
4.2.	Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo.....	36
4.2.1.	La renuncia.....	37
4.2.2.	Efectos de la renuncia.....	38
4.2.3.	Tiempo en que se debe de notificar una renuncia.....	39
4.3.	El despido.....	40
4.3.1.	Clases de despido.....	41
4.3.2.	Características del despido.....	42
4.3.3.	Causales de despido.....	43
4.3.4.	Plazo para notificar un despido.....	44
4.4.	El derecho de despido del patrono.....	45
4.5.	Efectos derivados del derecho de despido del patrono.....	46

CAPÍTULO V

5	El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral.....	49
5.1.	Contrariedades entre el derecho de despido y la estabilidad laboral.....	50
5.2.	La importancia de la estabilidad en el empleo.....	53
5.3.	Mecanismos de control para evitar que el despido sea arbitrario.....	54
5.3.1.	El pago de una indemnización como mecanismo de control.....	55
5.3.2.	El derecho de reinstalación como un mecanismo de control.....	56
5.3.3.	La suspensión del contrato de trabajo como mecanismo de control.....	57
5.4.	Clases de suspensión de los contratos de trabajo.....	59
5.5.	La ausencia del principio de igualdad entre la obligación del preaviso para la renuncia por parte del trabajador frente a la ignominia del plazo mínimo para despedir al trabajador.....	60



CAPÍTULO VI

6 Análisis del despido en la legislación laboral internacional para propuesta de reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala.....	65
6.1. Propuesta en caso de reforma	75
6.2. Propuesta concreta	77
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge de conocer que en Guatemala diariamente se llevan a cabo despidos de trabajadores a quienes de un momento a otro se notifica la terminación de su contrato de trabajo sin que exista una causa justa.

El problema investigado consiste en la necesidad de regular el plazo de la notificación de un despido laboral sin justa causa, porque a pesar de todos los mecanismos de control que existen en el derecho laboral de Guatemala, aun se dan muchos despidos de forma arbitraria y de forma tempestiva por empresas de origen extranjero o nacionales, privadas e incluso entidades gubernamentales, quienes en muchos casos tienen la obligación de velar por el derecho de los trabajadores.

La hipótesis operativa fue comprobada al establecer un análisis comparado de la legislación internacional relacionado al despido, quedando demostrado que otros países han regularizado sus normas para proteger a la parte más débil de la relación laboral y que en Guatemala es fundamental fortalecer la estabilidad laboral que limite el abuso de los despidos injustificados.

El objetivo general fue determinar que si el trabajador se queda sin empleo sorpresivamente y sin justa causa, crea en él inestabilidad emocional y económica y cuando aspira a un nuevo empleo, se le ubica en una posición inferior frente a otros que han renunciado debido a los prejuicios que existen en la sociedad guatemalteca de contratar a una persona que fue despedida.

El regular el plazo de la notificación de un despido, permitirá que mientras se cumpla el plazo del preaviso, el trabajador pueda buscar otra opción de empleo que le permita seguir teniendo un ingreso para subsistir y mantener a su familia, además esto brinda al empresario el tiempo necesario para buscar a otra persona que reemplace a la persona despedida.



La metodología utilizada en este trabajo fue de tipo sintético y también se aplicaron los métodos lógico-deductivo e inductivo; se manejó la técnica de investigación bibliográfica de libros y se utilizaron algunas páginas electrónicas sobre todo en la comparación de la legislación laboral internacional respecto al preaviso.

La presente investigación consta de seis capítulos desarrollándose en el capítulo I, el derecho laboral en Guatemala, concepto, principios y normas; en el II, el contrato de trabajo y la estabilidad laboral; en el III, relación de trabajo; en el IV, la terminación de los contratos de trabajo; en el V, el derecho del despido del patrono y la estabilidad laboral y en el VI capítulo, análisis del despido en la legislación laboral internacional para la propuesta de reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala.

Considerando estos temas fundamentales para llegar a la conclusión que en Guatemala se necesita fortalecer la estabilidad laboral que limite el abuso de los despidos injustificados.

Se espera este sea el principio de una investigación más a fondo e incluso una regularización del plazo para la notificación de un despido laboral sin justa causa.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral en Guatemala, concepto, principios y normas

Es importante el conocer los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, por lo cual en el presente capítulo se inicia con una pequeña reseña histórica del derecho laboral en Guatemala y posteriormente se desarrollan conceptos, principios y normas del mismo.

1.1. Historia del derecho laboral de Guatemala

En atención a la historia del derecho laboral guatemalteco, partiendo de la época de la conquista o invasión española, donde el trabajo no es una institución legal, sino de hecho fue aplicado por trabajo forzado, como forma de esclavitud de los indígenas por los españoles.

En la época colonial se aplicó dos formas de trabajo: las leyes de indias que regulaba el trabajo que desempeñaban los trabajadores en las fincas y la agrupación de los gremios, se controlaba el trabajo que realizaban los hombres para evitar la protesta contra el régimen colonial.

En la época independiente, el derecho de trabajo se inicia a regular a través de leyes, decretos y acciones de los pobladores. Se da la finalización de las leyes de indias y detrás inicia la llamada revolución liberal que afecta al derecho de trabajo.



Posteriormente se establece el Código Civil, que contiene las primeras normas laborales en Guatemala, de índole liberal e individualistas. Al darse el Decreto número 486, se establece que no se podía cometer ningún abuso o presión en la contratación laboral. Los trabajadores ya no eran tratados como esclavos.

A continuación, se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una de las épocas más importantes para éste, motivo por el cual, se constituyó la celebración del Día del Trabajador. “La primera vez que los trabajadores guatemaltecos celebraron el Día del Trabajo fue el primero de mayo de 1921.”¹

El proceso del sindicalismo guatemalteco continuó desarrollándose con el General José María Orellana, se produjeron varias huelgas cuyos fines eran realizar una presión laboral en acción del reconocimiento del trabajo que se ejercía y así ejercitar un derecho laboral legal, respetuoso y centrado.

Posteriormente se da la vindicación de los sindicatos, en el gobierno del general Lázaro Chacón. Es aquí donde se constituyen los primeros sindicatos.

Cuando llega al poder el general Jorge Ubico, lo cual conlleva la caída del movimiento sindical guatemalteco, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecieron, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, entre otros.

¹ <http://www.prensacomunitaria.org/la-primera-celebracion-del-primero-de-mayo-en-guatemala>. (Consultado el 01 agosto 2017).

En los años siguientes, las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora y así nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica.

1.2. Concepto de derecho laboral

Es una rama del derecho público, estudia el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan la relación entre patrono y trabajador con ocasión de trabajo estableciendo derechos, obligaciones e instituciones para resolver conflictos entre ambos.

“Al derecho laboral se llama también derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales).”²

Como se observa, para llevar a cabo este fin, el derecho laboral se nutre de principios que dan forma a su estructura en relación con el fin para el cual fue creado, por eso se considera necesario desarrollar los mismos a continuación:

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

1.3. Principios del derecho laboral

La palabra principio se refiere a: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”³

A partir de este concepto sabemos que toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina independiente necesita de principios que la sustenten y el derecho de trabajo surge para lograr un equilibrio entre el trabajador y el empleador, por lo que hace necesaria la creación de principios que ayuden a regularla.

“Se abarca necesariamente al libre albedrío de quien debe contratar bajo esas condiciones adversas, ya que el trabajador no tiene la fuerza negociar para establecer condiciones laborales frente a su eventual empleador, convirtiéndose el contrato laboral en uno de adhesión que en la mayoría de los casos la respuesta patronal puede limitarse al adagio inglés *"take it or leave it"* (tómalo o déjalo según la versión castellanizada).”⁴

Los trabajadores por la misma necesidad que tienen aceptan condiciones laborales por debajo de las condiciones mínimas, horarios extensos, salarios por debajo del mínimo establecido, dándose de esta manera la adhesión que el indica este autor.

³ García, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 247.

⁴ <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-10?start=8> (Consultado el 22 de agosto de 2015).

1.4. Importancia de los principios en el derecho del trabajo

La importancia de estudiar los principios del derecho de trabajo está en la función esencial que tienen. Por ser una rama del derecho; el derecho de trabajo necesita ayudarse de principios que reemplacen la estructura que otras ramas del derecho poseen.

Estos principios se otorgan como mínimos de garantías, cumpliendo tres funciones específicas: La función informadora, son creados como fundamentos moralistas que deben inspirar el ordenamiento jurídico.

La función interpretativa, donde los principios son líneas que dirigen la creación del derecho positivo hacia fines valiosos. Y función normativa y supletoria donde los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas y actúan supletoriamente ante el silencio de la ley o cuando la ley padece de una obscuridad no superable por la vía interpretativa.

1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Hay principios aplicables a todas las ramas del derecho, que son los principios generales, pero también; hay principios propios que se aplican a cada rama jurídica y aquí es donde se da la autonomía del derecho de trabajo. Al derecho del trabajo se le reconocen una serie de principios, pero no todos están regulados en las leyes laborales de Guatemala y es por ello que la jurisprudencia les sirve de apoyo al interpretarse.

Se describen los más importantes:

Principio tutelar o protector: La función primordial es establecer una protección preferente a los trabajadores. Esta preferencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo o sea al trabajador, se le conoce como principio protector y es el principio rector del derecho del trabajo. Lo encontramos en el inciso a), del cuarto considerando del Código de Trabajo. “El juez deberá preferir la interpretación que le resulte menos perjudicial al trabajador.”⁵

Es un principio general derecho del trabajo se basa en tres reglas o formas de expresión: la primera, *indubio pro operario*, que en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance de una norma, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

La segunda regla, de la norma más favorable, la cima de la pirámide de la jerarquía de las leyes laborales será ocupada por la norma más favorable al trabajador de entre normas vigentes, no importando si es una norma constitucional u ordinaria. La tercera regla de la condición más beneficiosa, se aplica en los casos de sucesión normativa, garantizando el respeto a los niveles alcanzados con la norma más antigua o derogada.

Principio de garantías mínimas: Son un conjunto de garantías que protegen al trabajador de la explotación que el patrono puede tener sobre éste. El trabajador

⁵ <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/11/nps-principios-del-derecho-del-trabajo.html> (Consultado el 21 de agosto de 2015).

solamente puede renunciar a aquello que en exceso le otorgue el patrono y que sea superior a las garantías mínimas legales.

El considerando cuarto del Código de Trabajo en su inciso b) establece: El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...

Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de trabajo, pueden aumentarse en beneficio de éste último, de acuerdo a las posibilidades de cada patrono.

“El mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano.”⁶

Se observa que el mínimo vital no abarca únicamente alimentación y vestuario si no que más allá de otras necesidades de la persona como la vivienda, la educación y la

⁶ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-011-98.htm> (Consultado 25 de julio de 2014).



seguridad social entre otras. Es ese mínimo vital, es un principio constitucional que debe ser garantizado por el Estado.

Principio de irrenunciabilidad: El fundamento del principio se encuentra en el carácter de orden público que tiene el derecho del trabajo y tiene su cimiento en el principio de indisponibilidad, por el cual, el trabajador no podrá disponer de sus derechos laborales frente al empleador. Este principio se impone aun frente o en contra del mismo trabajador. Lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el inciso b) del tercer considerando del Código de Trabajo de Guatemala.

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y/o en los convenios colectivos, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso, esto basado en las normas laborales y constitucionales que los protegen.

Principio de superación: “Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.”

Los derechos mínimos de los trabajadores pueden ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y en especial en los pactos colectivos de

condiciones de trabajo. Esto quiere decir que la legislación permite que las partes del contrato de trabajo convengán mejores condiciones laborales de las establecidas en los cuerpos legales.

Principio de necesidad: El considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala, en su inciso c) establece 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, en la última parte del inciso f) establece que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala.

Ambas normas exteriorizan que el derecho de trabajo es necesario porque de no existir, los trabajadores por la misma necesidad, se verían en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos.

Principio de imperatividad: La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir que, si el trabajador renuncia a sus derechos voluntariamente, la misma no es válida, porque de nada serviría que el Estado establezca normas a favor del trabajador, si se permite al trabajador hacer caso omiso de la existencia de una ley que le ha sido concedida e impuesta para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria.

Principio de democratividad: El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque pretende obtener la dignificación económica y moral de los



trabajadores, que son la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, que favorece los intereses justos de los patronos.

Principio de naturaleza pública: La naturaleza pública del derecho de trabajo se manifiesta en que la voluntad de los particulares no puede permitir la inobservancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados que no afecten directamente el interés público cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.

Principio de realismo: La existencia de una relación de trabajo no depende de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre. En materia laboral se valora lo que ocurre en la práctica, más que lo que las partes hayan contratado solemnemente o en documentos.

Principio de objetividad: Un ejemplo de la aplicación de este principio ocurre cuando las autoridades de trabajo competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, teniendo que acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines del derecho laboral.

Principio conciliatorio: Este principio se encuentra regulado en el último considerando del Código de Trabajo de Guatemala y en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho laboral promueve la conciliación entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surge un desacuerdo para que de esta manera que puedan resolverlos de forma directa y amistosa.

1.6. La interpretación de las normas laborales guatemaltecas

La Constitución de la República de Guatemala, no establece mandato en cuanto a la interpretación de las leyes en general, pero sí lo hace de las leyes laborales estableciendo que 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.

Por otro lado el Código de Trabajo, estipula que para los efectos de interpretar el dicho código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Así mismo, sobre la interpretación de las leyes laborales regula que los casos no previstos en dicha norma legal, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.



Por lo tanto, se observa que tanto en la Constitución de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo, reflejan la aplicación de la igualdad y la preeminencia de las normas laborales sobre otras.

CAPÍTULO II

2. El contrato, contrato de trabajo y la estabilidad laboral

Cuando se habla de contrato en general se puede decir que es el acuerdo de voluntades entre dos o más personas en el cual pactan derechos y obligaciones.

"El negocio jurídico bilateral, constituido por el acuerdo pleno, o consiente y libre de voluntades de dos o más personas particulares, iguales ante la ley, que fundado en una causa lícita produce efectos jurídicos idóneos para crear, modificar, transmitir o extinguir obligaciones de naturaleza patrimonial."⁷

Con lo anterior se concluye que el contrato es: 1. Un acuerdo de voluntades. 2. Que se da entre dos o más personas. 3. Sirve para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones de naturaleza patrimonial.

2.1. Concepto de contrato de trabajo

El concepto anterior de contrato, se debe de entender que este es el género y el contrato de trabajo es una especie de éste. El Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: "contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el

⁷ Rubén Iberto, Contreras Ortíz. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles**. Pág. 207.

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.”

Para que exista entonces un contrato laboral debe cumplirse con: un vínculo económico-jurídico, la obligación de dos personas (patrono y trabajador), la ejecución de la obra o la prestación del servicio de forma personal, dependencia continuada de una persona (suministrar material o herramientas) y la dirección de una persona a otra u otras (Instrucciones).

2.2. Partes en el contrato de trabajo

Es parte de un contrato la persona o conjunto de personas que representan un mismo derecho. Las partes en un contrato de trabajo son el trabajador o empleado o el patrono o empleador, encontrando la definición de ambos en la ley y como a continuación se define:

El trabajador: Artículo tres del Código de Trabajo establece que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Como se puede observar este Artículo acepta a la persona individual no jurídica. No hace la diferencia entre empleado y trabajador; pero hace la siguiente distinción: empleados no sujetos a la jornada de trabajo, trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato y empleados de confianza.

El patrono: Es toda persona que recibe los servicios de un trabajador, también se le conoce como acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc. El término más usado es el de patrono o empleador.

Es toda persona individual o jurídica, civilmente capaz, mayor de 18 años de edad y en el goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. Se acepta a la persona individual o jurídica.

“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”⁸

Hay diferentes definiciones para el palabra patrono y casi todas concuerdan con elementos comunes, entre los cuales resaltan: el empleador, o patrono o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución; es la persona física o jurídica, que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios; es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el

⁸ De Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 452.

trabajo, prestando por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación; es la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo segundo también se brinda una definición de patrono de la siguiente manera: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Se observa entonces que patrono puede ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, mayor de 18 años y en goce de sus obligaciones y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal.

2.3. Elementos especiales del contrato de trabajo

En todo contrato siempre habrá elementos generales y elementos esenciales, con los cuales se debe de cumplir para que éste sea válido. Dentro de los elementos generales se debe tener en cuenta los elementos del negocio jurídico como elementos de todo contrato, enmarcados en el Artículo 1251 del Código Civil de Guatemala, siendo estos: La capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, que quiere decir que la persona debe tener capacidad de goce y ejercicio, que se dé el consentimiento que no adolezca de vicio, o sea de error, dolo, simulación o violencia.

Es que las personas lleguen a un acuerdo sin que se sientan forzados u obligados a realizar y objeto lícito que se refiere a: no ser contrario a la ley, posible, que no sea contrario a las buenas costumbres y que no sea contrario a la moral.

En el párrafo anterior se describen los elementos de todo contrato en general, más el contrato de trabajo tiene elementos especiales los cuales son cuatro, la subordinación, la estabilidad en el empleo, la profesionalidad y el salario, mismos que se explican a continuación:

La subordinación, es el estado de control de la voluntad del trabajador al que se encuentra sujeto, en sus prestaciones, por razón de su contrato o relación laboral, y que produce la autoridad ante el patrono para regir la actividad del trabajador. Es considerada como uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo. Debido a su importancia, se ha intentado cambiar en término de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, siendo que la ley siempre ha protegido esta, y empieza en el momento en que el trabajador inicia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

La estabilidad, en el empleo es el derecho al patrimonio económico del trabajador, al mantenimiento del contrato de trabajo amparado por el Estado. Tiene como base una protección jurídica en favor del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos importantes en favor del trabajador: en primer lugar, garantizarle el mantenimiento permanente para él y su familia por medio de un salario y en segundo lugar, garantizarle que al final de su vida laborable, ya sea por retiro, edad o por invalidez, tenga una pensión hasta el momento de su muerte.

Otro elemento es la especialidad, que es la naturaleza de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes para realizar el trabajo objeto de contrato. Esta actividad debe ser subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

Por último el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador por la actividad que este realiza en favor del primero. El salario tiene el particularidad de ser bilateral, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas y independientes. El trabajador está obligado a realizar el trabajo para el que fue contratado, y el patrono está obligado a pagar el salario convenido.

2.4. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es bilateral debido a que ambas partes se obligan recíprocamente, el trabajador se obliga a prestar un servicio o realizar una obra personalmente y el patrono se compromete a hacer efectiva una retribución a cambio de los servicios del trabajador.

El contrato de trabajo es oneroso debido a que ambas partes tienen derechos y obligaciones, por su parte el trabajador se obliga a prestar sus servicios o realizar una obra por él mismo y obtiene una retribución por esto y el empleador se obliga a cancelar una remuneración a cambio del servicio que recibe.

El contrato de trabajo es consensual, se perfecciona desde el momento que inicia la relación laboral, es decir desde el momento en que el trabajador inicia a llevar a cabo el trabajo encomendado o a prestar sus servicios personales, bastando por lo tanto, el consentimiento de ambas parte.

El contrato de trabajo es un contrato conmutativo, debido que las partes conocen cuáles serán sus cargas y obligaciones. El trabajador está obligado a prestar el servicio de acuerdo a su especialidad y condiciones físicas y el patrono tiene la obligación pagar por el servicio que éste le preste.

El contrato de trabajo es un contrato principal, no necesita de la existencia de otros contratos para subsistir, basta que se dé el inicio de la relación laboral para que este se perfeccione.

Y por último el contrato de trabajo viene a ser un contrato absoluto siendo que no depende de otra condición para que este se dé, se basta por sí solo para existir.

2.5. Clases de contrato de trabajo

El Código de Trabajo de la República de Guatemala, hace varias clasificaciones de los contratos de trabajo, establece que pueden ser: Por el plazo que se celebre, por tiempo indefinido, a plazo fijo, para obra determinada, de acuerdo al número de personas que lo celebren, individual o colectivo, de acuerdo al formalismo del mismo, verbal o escrito, y los cuales se describen a continuación:

Según el plazo para el que se celebre, el contrato puede ser por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. En el Artículo 26 del Código de Trabajo de Guatemala se establece que por regla general que todo contrato debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, que pruebe que dicho contrato fue necesario celebrarlo a plazo fijo según la naturaleza del trabajo que se desarrolle. Se da preferencia a los contratos a plazo indefinido y establece excepciones especiales para que el contrato pueda celebrarse a plazo fijo.

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente pone fin a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Un ejemplo es el contrato de interinato, cuando una persona cubre a una trabajadora que está disfrutando el periodo postnatal, pero al terminar dicho periodo ella retornará a sus labores habituales y la causa que dio origen a la contratación de la otra persona ha dejado de existir, que era la necesidad del remplazo temporal de la trabajadora que dio a luz.

Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en

cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada, un ejemplo específico es el de una obra de construcción.

De acuerdo al número de personas que lo celebren, puede ser individual o colectivo. Contrato individual de trabajo, según el Artículo 18 del Código de Trabajo. Basta con la existencia de dos personas, el trabajador y el patrono.

El contrato individual de trabajos es entonces el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada 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.

Contrato colectivo de trabajo: Según el Artículo 38 del Código de Trabajo. La existencia de este contrato está sujeta a la existencia de varias personas.

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.



De acuerdo al formalismo, el contrato puede ser: verbal o escrito. El Artículo 27 del Código de Trabajo establece las excepciones al contrato escrito. Puede ser verbal cuando se refiera a: labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales no mayor sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor no sea mayor de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Contrato escrito: El Artículo 28 del Código de Trabajo regula que el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte del contrato y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo. Así mismo el Artículo 29 del mismo código se establece el contenido de los requisitos mínimos del contrato escrito.

Por regla general, se establece que todo contrato debe celebrarse por escrito; sin embargo, se dan las excepciones en el mismo como se observa anteriormente. Se da una preferencia por los contratos escritos que por los contratos verbales, en vista que hay mayor respaldo por el contenido que en ellos se encuentra.

CAPÍTULO III

3. Relación de trabajo

“Es vínculo económico y jurídico que se establece entre dos personas una el trabajador, quien se obliga a prestar sus servicios personales a cambio de una retribución económica, bajo la supervisión directa y continua del patrono, siendo este último quien se obliga a cancelar la retribución económica en la forma pactada dentro del tiempo convenido.”⁹

Este autor enmarca que es una relación entre dos personas, por una parte la que tiene la obligación de prestar sus servicios personales a cambio de un pago y bajo supervisión, mientras que la otra parte es quien supervisa directamente y es quien tiene la obligación de hacer efectivo este pago.

Para que el contrato de trabajo se perfeccione debe darse el inicio de la relación de trabajo, hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, pudiendo desglosarse de la siguiente forma:

La relación laboral es el trabajo personal que rige sólo a las personas implicadas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a

⁹ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Pág.27.

cambio de un salario, el trabajo no puede ser ejecutado por una tercera persona que designe el trabajador para su suplencia.

El Código de Trabajo de Guatemala también coloca una limitación a los patronos al no permitir que estos puedan ceder o enajenar los derechos que tengan de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores.

“En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas en las que también interviene, al menos en la fase de dirección.”¹⁰

Este autor menciona que en todo contrato laboral se crea una relación de trabajo entre el trabajador y empresario y que se da una fase de dirección ya sea directamente del empresario o por medio de sus intermediarios.

“La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico.”¹¹

¹⁰ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral. Tomo I.** Pág. 336.

¹¹ Pérez, Botija. **Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo.** Pág. 6.

En conclusión se debe entender por relación laboral al hecho que da origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado y mediante el pago de un salario.

3.1. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo

“La ideas de la relación de trabajo ha proporcionado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinariamente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza de los vínculos que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia doctrina laboral precisó y aclaro la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, al hacerlos compatibles e incluso coexistentes...”¹²

Inicialmente la conceptualización de relación de trabajo se presentó como una forma de referirse al contrato de trabajo, sin hacerse una diferencia entre una y otra se usaba indistintamente.

Son nociones que tienen muchas similitudes pero, también algunas diferencias considerables y que en materia de salud y seguridad ocupación son de gran importancia. De hecho el contrato de trabajo no es escrito como generalmente se entiende. Es más, su escrituración es una de las obligaciones que tiene el empleador y

¹² <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/29.pdf>



debe hacerlo en el plazo de quince días, desde el inicio de las labores, esto es la regla general.

La relación de trabajo no es escrita por no corresponder a su naturaleza. En efecto, la relación de trabajo es solo una circunstancia efectiva, de hecho.

El Contrato de Trabajo, es un acto jurídico, regulado por el Artículo 18 del Código de Trabajo, en cuanto es un acuerdo de voluntad entre dos partes, empleadora y trabajadora, del que nacer derechos para cada uno, pero también obligaciones.

En cambio, la relación de trabajo no es un acto jurídico, es un asunto de hecho, una circunstancia real por la que el trabajador realiza una labor para una persona sin que haya intermediado acuerdo alguno.

La diferencia radica en que el contrato se perfecciona con el inicio de la relación laboral, en cambio en la relación de trabajo no es necesario que exista un contrato, el inicio de la prestación de un servicio es suficiente para que esta se dé.

No importa si existe un contrato suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproco y regulado por el Código de Trabajo en su Artículo 19, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser remunerada.

Un ejemplo será el que si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho que se le pague un salario por los días trabajados o el trabajo realizado.

Entonces, el contrato individual de trabajo es un elemento fundamental dentro de la relación de trabajo, pero no es indispensable y su ausencia no implica, renuncia del trabajador de los derechos otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir la prestación de un trabajo. La relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

3.2. Efectos derivados de la relación de trabajo

Uno de los efectos de la relación de trabajo son los deberes éticos o no patrimoniales. La relación de trabajo se da con dos sujetos: patrón y trabajador, quienes se encuentran supeditados a derechos y obligaciones.

Los deberes éticos o no patrimoniales son el deber del patrono y trabajador de guardarse el respeto, apoyados en que ambos son personas con dignidad humana, por lo que el hecho que uno sea trabajador y otro empleador no le da, a ni uno ni al otro razón para restringir los derechos del otro.

El Artículo 61 del Código de Trabajo, en su inciso c) en marca la obligación que tiene el patrono de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. Así mismo, el inciso h) del Artículo 62 del Código de

Trabajo, prohíbe al patrono ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

En el Artículo 10 del Código de Trabajo también se regula el principio de indemnidad, el cual prohíbe al patrono tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio sus derechos.

Entre las obligaciones no patrimoniales del empleador podemos señalar: velar en todo momento por el bienestar económico y social del trabajador y su dignidad personal, preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son, conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario, permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo y procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

Por otro lado, existe la obligación del trabajador de observar buenas costumbres en el trabajo, según el Artículo número 62 incisos d) del Código de Trabajo, lo que enmarca la obligación del trabajador de guardar respeto al patrón y sus compañeros de labores.

Entonces se observa que existe de parte del trabajador la obligación de comportarse de buena manera en el trabajo, evitando conflictos, ejercer malos tratos y falta de respeto a sus compañeros de trabajo y al patrono.

Pero al trabajador también le es obligatorio desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono, a cuya autoridad queda sujeto en todo lo concerniente al trabajo.

Otra de las obligaciones no patrimoniales del trabajador hacia el patrono es ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar pactados, la obligación de guardar los secretos con mayor fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa y además el observar rigurosamente las medidas preventivas para seguridad y protección personal o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

También, en el contrato de trabajo se dan los deberes patrimoniales y uno de los principales para el patrono es el pago del salario en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Función básica del trabajador que deriva del contrato de trabajo es la realización del trabajo o dicho en otras palabras le corresponde trabajar.

3.3. Derechos y obligaciones del patrono y trabajador

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objeto como lo menciona el Artículo 1319 del Código Civil que establece: “Toda obligación proveniente de un acto o declaración de voluntad consiste en dar, hacer o no hacer alguna cosa”.



Se dice que las obligaciones de no hacer vienen a denominarse prohibiciones. En el derecho del trabajo, tiene un especial significado las conductas patronales, que sin caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implica una conducta propia sino la aceptación de una conducta impropia; así podemos hablar de obligación de tolerar.

La principal base de los derechos y obligaciones del derecho de trabajo de Guatemala, se encuentran, en el Artículo 1 del Código de Trabajo, el cual regula que está hecho para regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Así mismo, en el capítulo quinto y sexto de ese mismo texto se observa las obligaciones del patrono y de los trabajadores.

Para el trabajador es imprescindible conocer cuáles son los derechos y sus obligaciones, principio general del derecho, que a todo derecho le corresponde una obligación, las que son obligaciones para uno serán derechos para el otro.

En ambos se da las obligaciones de dar, de hacer, de no hacer, de tolerar y obligaciones complejas que para el patrono puede ser procurar por todos los medios la capacitación del trabajador y para el trabajador el acatar todas las normas de seguridad o el deber de fidelidad hacia el patrono.

3.4. El riesgo económico en el contrato de trabajo

La doctrina define “al riesgo como la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida o bien el peligro inminente que puede producir una situación determinada.”¹³

También el riesgo es la probabilidad de un daño o peligro que puede sufrir una persona o el patrimonio de una persona. Jurídicamente, el riesgo está relacionado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

Cuando varias personas coinciden en un hecho en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten. En todo contrato existen riesgos, entre los más comunes son incumplimiento de una de las partes respecto a lo pactado.

El contrato laboral no es una excepción, para el patrón implica el riesgo que el trabajador no pueda cumplir con las expectativas deseadas o no sea la persona idónea para el empleo, para el trabajador existe el riesgo que el patrono no cumpla con una o varias de sus obligaciones, deje de pagar los salarios o que cambie condiciones laborales sin avisar al trabajador.

¹³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo**. Pág. 80.

La firma de un contrato laboral no garantiza que las partes cumplan con las obligaciones pactadas o las obligaciones mínimas que regulan las leyes laborales. El trabajador debe realizar lo que el patrono le indique mientras esto no sea prohibido ni ajeno a la ley, por el principio de subordinación que existe.

El trabajador no es quien debe garantizar el resultado de los servicios, para que esto se dé, el patrono debe proveer los insumos, material o herramientas de trabajo en tiempo y forma debida, lo que llamamos dependencia continuada en la relación laboral.

El riesgo en el contrato de trabajo es especial, por la tutelaridad y protección del derecho de trabajo, por cual no es posible aplicar los principios del Derecho Común al riesgo laboral. Generalmente acepta la ausencia de riesgo en el trabajador y al empleador se le atribuye la incidencia de riesgo, por cuanto que el trabajador solamente es receptor de este.

El Artículo 63 inciso c) del Código de Trabajo, establece: "Que el trabajador no asume la responsabilidad de su trabajo en el entendido que por el deterioro normal, ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de fabricación de los instrumentos necesarios para ejecutar su trabajo."

La ausencia de riesgo en el trabajador, propio y especial del contrato laboral es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, se justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato laboral.



No se puede compartir los riesgos entre trabajadores y patronos o trasladarles el riesgo a los trabajadores o al trabajador.



CAPÍTULO IV

4. Terminación de los contratos de trabajo

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes de la relación laboral le ponen fin a ésta, puede ser por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o por disposición de la ley, extinguiéndose los derechos y obligaciones que emanan de esta relación.

A continuación se describe las formas de dar por terminado un contrato de trabajo:

4.1. Formas de dar por terminado un contrato de trabajo.

Entre las formas en que pueden darse por terminado un contrato laboral se encuentran las siguientes: Por voluntad de una de las partes, por causa imputable a la otra parte, por mutuo consentimiento y por disposición de la ley, las cuales se detallan a continuación:

Por voluntad de una de las partes: Es cuando el patrón desea poner fin al contrato de trabajo sin tener una causa justa de despido lo que hace que se de despido directo o también se puede dar cuando el trabajador decide terminar la relación de trabajo por su propia voluntad, sin existir una causa justa dándose la renuncia.

Por causa imputable a la otra persona: puede darse de dos formas, que el patrono despida al trabajador teniendo una causa justa para hacerlo, despido justificado o cuando el trabajador se considera despedido sin que exista una causa justa de despido, debido a que el patrono ha cambiado o variado sus condiciones laborales perjudicándolo, el despido indirecto.

Por mutuo consentimiento: cuando el patrono y el trabajador han convenido ponerle fin, sin que exista una causa justa de despido o renuncia, simplemente porque los dos no desean continuar con la relación laboral.

Por disposición de la ley: por la muerte del patrono o trabajador por lo que solo queda una de las partes, por quiebra del patrono, no se tiene la solvencia económica para continuar, por obra determinada, ha concluido y no existe más trabajo que hacer y por último a plazo fijo, el plazo para el cual se pacto ha concluido.

4.2. Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo

La renuncia y el despido son los casos más frecuentes de ponerle fin al contrato laboral, a continuación se describen cada uno, los cuales servirán de base para llegar a una conclusión más adelante sobre la necesidad de regular el plazo de la notificación de un despido laboral.

4.2.1. La renuncia

Es la expresión del trabajador por medio de la cual da conocer al patrono su voluntad de terminar la relación de trabajo. En este caso, la responsabilidad de la terminación de la relación laboral es del trabajador, por lo cual, el patrono solo paga al trabajador su sueldo y la parte proporcional de aguinaldo, bono 14 y vacaciones proporcionales al tiempo laborado. El patrono no tiene la obligación de hacer ningún pago extra, por el tiempo laborado por el trabajador o sea indemnizarlo.

La renuncia es espontánea y libre de cualquier vicio por parte del trabajador de finalizar la relación contractual que tiene con el patrono. La renuncia se puede clasificar de dos formas: por disposición legal sin responsabilidad del trabajador y por disposición legal sin responsabilidad de las partes:

Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador: Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o esposa para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo o por disposiciones especiales como las que contienen los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, como la muerte del trabajador.

La fuerza mayor o el caso fortuito como la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono, rigen cuando existe imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

Por disposición legal sin responsabilidad de las partes: Se da cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas: por el advenimiento del plazo en los contratos plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos, obra determinada, por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato y por mutuo consentimiento.

El abandono injustificado de labores: En este caso el patrono tiene el derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social y antes que se transcurra el término de prescripción de 20 días, para probar el abandono de labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, el trabajador deberá pagar al patrono daños y perjuicios ocasionados según estimación hace el Tribunal de Trabajo y Previsión Social; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador tiene la obligación de pagar daños y perjuicios al patrono.

4.2.2. Efectos de la renuncia

El principal efecto de la renuncia es la ruptura de la relación laboral y la extinción del contrato laboral. Las personas que dejan sus puestos de trabajo por renuncia, generalmente tienen un mayor control que impide el resentimiento o aflicción al ser

despedido, una mejor oportunidad de mantener relaciones con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, tienen la oportunidad de planificar su paso de un empleo a otro por fondos de ahorro o consiguiendo un empleo alternativo antes de tiempo.

Los empleados que renuncian comúnmente están más preparados económicamente para dejar su trabajo que los que son despedidos y tienen mayor oportunidad de ser empleados nuevamente, porque la separación de su empleo no se ve de forma perjudicial. Si la renuncia fue en buenos términos existe mayor seguridad que las referencias laborales que otorgue el patrono serán positivas.

4.2.3. Tiempo en que se debe de notificar una renuncia

El trabajo es voluntario no es forzoso, si el trabajador ya no tiene el deseo de seguir prestando sus servicios a determinado patrón, tiene todo el derecho de terminar la relación laboral a través de la renuncia, incluso cuando la prestación de servicio sea para plazo temporal, pudiendo renunciar antes de tiempo.

El Artículo 83 Código de Trabajo establece que: “cuando el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con lo que exige la ley de acuerdo al tiempo en que haya laborado, que va desde una semana hasta un mes”.

El aviso previo debe darse siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma al patrono pero ante la presencia de dos testigos. Éste caso es muy difícil que se de en Guatemala. Éste aviso no pueden ser compensado en dinero, salvo que el patrono lo acepte.

El patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

4.3. El despido

“La causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”¹⁴

El despido es rompimiento de la relación laboral en forma unilateral por el patrono. Para que éste se produzca es necesario que exista una relación laboral y que se dé la ruptura. Para que la decisión tenga el efecto que se desea, es indispensable que el trabajador tenga conocimiento de la misma.

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.134.

4.3.1. Clases de despido

El despido puede ser: despido directo, despido indirecto justificado, despido indirecto injustificado, despido indirecto, despido técnico, despido administrativo; a continuación se detallan:

El despido directo: Se produce cuando el empleador o un representante de este, comunica directamente al trabajador su decisión de prescindir de sus servicios. La comunicación puede ser verbal o escrita, no hay ninguna forma fija, pero la comunicación escrita es más precisa y clara frente a la verbal.

El despido directo justificado: Este es utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causas señaladas en la ley, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Para ello es necesario que el empleador lleve a cabo el procedimiento establecido en la ley.

El despido directo injustificado: Es la manifestación del patrón mediante la cual hace saber al trabajador que se concluye la relación de trabajo o que prescinde de sus servicios, sin motivo justificado y la responsabilidad de la terminación de la relación laboral recae en el patrón. Trae consigo una indemnización por el tiempo servido que consiste en un mes de salario por año trabajado y la parte proporcional de otras prestaciones laborales o en caso de declararse injusto, el trabajador puede pedir su reinstalación.

El despido indirecto: El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, siendo entonces responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como despido indirecto; entre las cuales están: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, cuando cambia las condiciones laborales, etc. Este tipo de despido también se puede dar cuando existen actos de hostilidad u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que dañen al trabajador.

Despidos especiales: En otros países hay leyes que establecen tarifas más altas que las establecidas para las situaciones normales, dependiendo de la gravedad del incumplimiento del empleador o los efectos de daño que ese incumplimiento trae consigo. Se dan entonces las indemnizaciones vinculadas a la maternidad, enfermedad profesional, accidentes de trabajo y enfermedad común, etc. Un caso del despido especial el de la madre trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia.

4.3.2. Características del despido

El despido es la manifestación disciplinaria más grave que el patrón puede realizar, debiendo notificar por escrito al trabajador las causas por las que lo ejerce. El contenido de la notificación debe ser determinado, claro y preciso, debe mencionar las faltas o hechos a los que se refiere el despido, y los días en que se llevaron a cabo.

El despido presenta las siguientes características: Es un acto unilateral del empleador, es un acto constitutivo, el patrón no se limita a proponer el despido, sino que lo realiza directamente, es un acto receptivo, debe ser conocida por el trabajador la voluntad del despido del patrón y es un acto que produce la extinción contractual, cesan en futuro los efectos del contrato.

Con lo anterior, se concluye que el despido siempre será un acto unilateral del empleador, es un poder de disciplina y una de las más graves que puede llevar a cabo el patrono contra el trabajador, con este acto pondrá fin a la relación laboral o extingue el contrato.

4.3.3. Causales de despido

El Código de Trabajo de Guatemala, establece las causas por las cuales el patrono puede dar por terminado el contrato laboral con justa causa y cuando el trabajador puede dar por terminado el mismo cuando las causas se le imputan al empleador, Estas causas se encuentran en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Se menciona como ejemplo las siguientes: calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores, cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento.

Observando lo anterior hay causas que facultan al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pero también podemos encontrar en el Artículo 79 del Código de Trabajo, que se contemplan una serie de hechos que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Dentro de estas causas están: Cuando el patrono no le pague el salario que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa.

4.3.4. Plazo para notificar un despido

La terminación del contrato por parte del empleador empieza a surtir efectos desde que se le comunica al trabajador y éste cesa en sus labores, la cual puede ser de manera inmediata.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, no regulan un plazo en que el empleador debe notificar al empleado su decisión de prescindir de sus servicios, teniendo el patrono el libre albedrío de decidir si lo hace de manera inmediata u otorga un plazo prudencial para que el trabajador entregue su cargo.

En Guatemala no existe la figura del preaviso que se da en otros países y por lo tanto no hay un plazo estipulado para la notificación de un despido laboral.

4.4. El derecho de despido del patrono

Es una potestad otorgada por ley que tiene un patrono de dar por finalizado de forma unilateral y en cualquier momento, a una o varias relaciones o contratos de trabajo generalmente aquellos por tiempo indefinido, habiendo o no causa justa, dando con esto fin a la relación laboral, sin más consecuencias que las sanciones económicas reguladas en la Ley, por haber incumplido con el contrato.

El derecho del despido del empleador para despedir justificadamente a los trabajadores prescribe en 20 días hábiles según el Artículo 259 del Código de Trabajo.

Este plazo comienza a correr desde que se dio la causa para la terminación del contrato o desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. Esta facultad del patrono la puede ejercer en cualquier momento cuando tiene causa justa según lo estipula el Artículo 69 del Código de Trabajo.

A excepción del momento en que este vigente la suspensión individual o parcial, siendo un ejemplo cuando el trabajador se encuentre gozando de su periodo de vacaciones o se encuentre suspendido por enfermedad.

4.5. Efectos derivados del derecho de despido del patrono

Uno de los principales efectos del despido es la ruptura de la relación laboral, la cual pone fin al contrato de trabajo. Además, tiene como consecuencia una indemnización en caso de despido injustificado, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado, de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. Así mismo trae consigo pago 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 12 meses de salario; si se comprobase que el despido es injustificado y también puede traer el pago de las costas judiciales.

También existe varios efectos colaterales que se pueden dar en el despido, siendo estos: una experiencia emocional negativa para el trabajador, provocar sentimientos de rechazo, de injusticia, el enfrentamiento por parte trabajador de posibles efectos financieros por su despido, podría no estar preparado para otro empleo y otro efecto financiero del despido contra la renuncia tiene que ver con tener dificultad para asegurar una nueva posición dado el estigma que acompaña al despido, el tener que presentar su despido de una forma positiva y posiblemente el miedo a malas referencias laborales que puede dar el patrón.

Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador, se pierde el entrenamiento del trabajador que en algunas ocasiones podría ser costoso, implica la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador, se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador, así como con clientes,



proveedores y otras personas vinculadas con las labores y por lo general produce un roce entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser solucionada en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas de trabajo.





CAPÍTULO V

5. El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral

En este capítulo se desarrolla la diferencia entre el plazo de la notificación del despido y la renuncia y para este análisis se toma en cuenta los Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo.

En el Artículo 78 del Código de Trabajo se puede identificar que la terminación del contrato de trabajo conforme una o varias causales establecidas en el Artículo 77 del mismo código, surte efecto desde que el patrono comunique por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral, teniendo el despido, por lo tanto un resultado inmediato.

Por el contrario, la renuncia tiene un efecto posterior, en virtud que el trabajador se le obliga a preavisar al empleador la decisión de dejar el trabajo basado en lo que se encuentre establecido en el contrato o según reglas establecidas en el Artículo 82 del Código de Trabajo, de no hacerlo deberá de pagar un importe al empleador por daños y perjuicios si el patrono comprobaré el abandono del trabajo.

El despido por lo tanto, no tiene un plazo estipulado para ser notificado, ni una sanción si no se da un preaviso, pudiendo el empleador ejercer este derecho entonces en cualquier momento, mientras que la renuncia tiene plazos establecidos para ser presentada por el trabajador o de lo contrario corre el riesgo de ser sancionado con

pagar daños y perjuicios al patrono. No se da la igualdad de derechos que establece Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo cuatro, siendo que al trabajador se le exige el preaviso y en realidad no tiene la plena libertad de terminar su relación laboral cuando el desee, aun cuando el patrón no lo puede obligar a permanecer en el trabajo. Para este preaviso hay plazos bien definidos y regulados en el Código de Trabajo.

También, no se cumple con principio tutelar o protector del derecho de trabajo, que es establecer una protección preferente a los trabajadores, que se manifiesta en un trato desigual normativo de los sujetos de la relación de trabajo y dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo, que es empleado. Se concluye que hay plazos definidos para la notificación de la renuncia más no así para el despido.

5.1. Contrariedades entre el derecho de despido y la estabilidad laboral

La estabilidad es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral, busca la permanencia del contrato del trabajo y que éste no se extinga por cualquier causa. Es el derecho que garantiza al trabajador la conservación de su empleo.

La estabilidad ha sido definida como “el derecho del trabajador a la conservación de su empleo hasta que él mismo decida ponerle fin o se configure algún motivo justificado

(es decir, admitido como tal por el ordenamiento jurídico) de extinción”; o, dicho de otro modo, “es el derecho de aquél a no ser despedido arbitrariamente.”¹⁵

La jornada laboral, el salario y la estabilidad de los trabajadores privados son unos de los principales derechos que establece el derecho del trabajo. Asociado a la estabilidad encontramos el principio de continuidad que es aquel principio que dicta al juez, ante duda, se debe considerar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.

La naturaleza jurídica del principio de estabilidad se basa en que normalmente en que el trabajo es la principal fuente de ingreso monetario de trabajador, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible, para beneficiar al trabajador. Este principio determina la existencia de dos momentos en los cuales se genera este derecho, siendo estos:

La estabilidad de entrada, que es la preferencia a la contratación permanente sobre la temporal. El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 26, da una preferencia a los contratos por tiempo indefinido sobre los contratos a plazo fijo o por obra determinada.

¹⁵ Guisado, Héctor C. **El Derecho laboral y la Corte Suprema de Justicia de la Nación**. Pag.91.

La estabilidad de salida, es la protección frente a la terminación de relación laboral, que sea sólo por causas específicas del despido justificado, siendo estas la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta: Se da cuando hay violación del derecho a conservar el empleo. Esta rechaza de la validez al despido y admite la reincorporación al empleo de una forma forzada, un ejemplo de esta estabilidad la podemos encontrar en las mujeres trabajadoras en estado de gestación o periodo de lactancia y que por esta condición gozan de inamovilidad. Su despido solo podrá realizarse con justa causa derivada de los deberes del contrato y el patrono debe gestionar el despido ante las autoridades de trabajo y en el caso que el patrono no cumpla con esta disposición, la trabajadora podrá acudir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

La estabilidad relativa: Surge cuando violado el derecho a conservar el empleo, no se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador. La estabilidad relativa admite una división pudiendo ser propia e impropia: Es propia, cuando el despido continúa siendo nulo, pero su fin no es la reinstalación. La reinstalación efectiva resultaría poco lógica y difícil en la práctica, por darse raras veces la terminación de la relación laboral en buenos términos.

Es impropia, porque esta tiende a dificultar o a sancionar pecuniariamente el acto del despido, pero sin anularlo. El trabajador tiene derecho a una indemnización por haber

sido despedido, cuando un patrono no tiene una causa justa para hacerlo, por lo que simplemente ejerce el derecho de despido. En pocas palabras quien ha sido despedido injustificadamente, no tiene derecho a ser reincorporado a sus labores. Esta modalidad, la de estabilidad relativa impropia, es la adoptada el Código de Trabajo en su Artículo número 78 incisos a) y b).

Esta es resultado de normas que le dan al empleador la protestad para que el despido, aun siendo improcedente, produzca el efecto de término de la relación contractual y como resarcimiento de este despido sin justa causa, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización por el tiempo servido.

5.2. La importancia de la estabilidad en el empleo

Es beneficioso que las personas puedan tener un empleo estable y la continuidad en el empleo resulta beneficiosa para el patrono, como para el trabajador. El trabajador necesita equilibrio tanto psicológico como económico que le permita un ingreso seguro y constante, para él y a su familia, y que sobre todo se prolongue en el tiempo como para adquirir la jubilación; mientras tanto a raíz de esta permanencia el patrono, contará con una mayor lealtad y compromiso por parte del trabajador, quien habrá adquirido una mayor experiencia y eficiencia para la realización de su trabajo.

Esta protección no significa que el empleador no pueda despedir a sus trabajadores, trata de prevenir que el despido se realice bajo una causa justa, o sea que el

empleador tenga razones que garanticen que su decisión no es arbitraria ni contraría a la ley.

Se determina que la importancia de la estabilidad laboral reside en asegurar los derechos de los trabajadores y la vigencia de la relación contractual, mientras no haya causa de gravedad que impida la continuidad del vínculo laboral.

5.3. Mecanismos de control para evitar que el despido sea arbitrario

“Un sistema jurídico será más democrático en la medida en que suponga un mayor control del poder real. En este caso, el Derecho del Trabajo será más democrático en la medida en que las vías que utilice para canalizar los conflictos permitan limitar efectivamente el poder que ejerce el empresario en el contexto de las relaciones capitalistas de producción.”¹⁶

Los mecanismos de control limitan la voluntad del empleador en cuanto a la manera de ejercer el despido, pues con el fin de evitar sanciones, el patrono se restringirá a hacerlo solo en casos determinados.

El derecho laboral se apoya en ciertos mecanismos de control para evitar el despido arbitrario e improcedente para tratar de garantizar la estabilidad del trabajador en el

¹⁶ Baylos Grau, Pérez Rey. **El despido o la violencia del poder privado**. Págs. 46.

empleado, entre estos podemos mencionar: la suspensión del contrato laboral, la indemnización y la reinstalación, lo detallamos a continuación:

5.3.1. El pago de una indemnización como mecanismo de control

El Código de Trabajo establece el pago de la indemnización como un mecanismo de control ante la abuso del patrono. Al momento de terminar la relación laboral el patrono debe tomar en cuenta la causa que dan fin a la relación laboral, a efecto de determinar los pagos que debe cubrir a su trabajador por el hecho de ejercer este derecho.

En su Artículo 82 del Código de Trabajo establece que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado, el patrono debe de pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, un máximo de 10 salarios, y si no alcanza un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

La voluntad del empleador se ve limitada a los recurso económicos que posee para cubrir esta indemnización, por lo que muchas veces al saber que deben pagar un monto al trabajador como indemnización, se abstienen de realizar despidos arbitrariamente, pues esto conlleva un pago, que en muchos casos también el patrono lo realiza, pero no hace efectivo el pago de las indemnizaciones correspondientes sin importarle las implicaciones legales en que incurre.



5.3.2. El derecho de reinstalación como un mecanismo de control

Según la legislación laboral guatemalteca la nulidad del despido se da en dos casos: en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia según el Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo y en el caso de despidos de antisindicales Artículos 209 y 233 inciso d) y 380 del mismo cuerpo legal.

En el primer caso en el que patrono el patrono tiene la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo el motivo por el cual quiere despedir a la trabajadora y no puede hacerlo hasta que se le haya otorgado la autorización correspondiente.

Si el patrono no cumple con esta disposición, la trabajadora podrá solicitar ante los tribunales 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.

En el segundo caso, despidos de sindicalistas, si el patrono, incumpliere con lo establecido en este Artículo 209 del Código de Trabajo, los trabajadores afectados deberán ser reinstalados dentro del plazo de 24 horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de 10 a 50 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono insiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

La legislación laboral guatemalteca le otorga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General del Trabajo, un ejercicio directo para promover y resolver acciones contra las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, cometidas por el empleador, por lo que, al tener conocimiento, ya sea por constarle directamente o por medio de una denuncia, de que un empleador ha violado la normativa laboral, debe dictar una resolución ordenando que se lleve a cabo la verificación que corresponda a la mayor brevedad posible, siendo este un procedimiento administrativo que termina en una sanción administrativa.

Las sentencias que declaran la nulidad del despido, ordenarán la reinstalación del trabajador afectado y en el caso de que no se lleve a cabo, el juez apercibe al empleador con certificar lo conducente ante el Ministerio Público, para que se inicien los procedimientos legales correspondientes, sin que esto exonere la obligación de reinstalar en su puesto de labores al trabajador o trabajadores afectados esto según el Artículo 380 del Código de Trabajo.

5.3.3. La suspensión del contrato de trabajo como mecanismo de control

“La suspensión en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada

que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial.”¹⁷

Es una institución del derecho de trabajo concebida para el mantenimiento de la relación laboral ante situaciones que transitoriamente no permitan que el trabajador desempeñe sus labores o el empleador no cumpla con su obligación principal el pago del salario.

El contrato queda en suspenso cuando una o ambas partes de la relación laboral dejan de cumplir con su obligación esencial, sin darse así la terminación del contrato, ni la extinción de los derechos y obligaciones que hasta ese momento se han adquirido. Las huelgas y los paros como medidas de acción no se consideran un rompimiento de las relaciones laborales sino que dan efectos suspensivos en la contratación laboral.

La rescisión previa al vencimiento del plazo, mientras no medie causa justa para darle fin se descarta en los contratos a plazo fijo.

“La separación temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo de su función.”¹⁸

¹⁷ Pasco Cosmópolis, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo**. Pág. 481.

¹⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág.714.

La suspensión de los contratos se observa en el Artículo 65 del Código de Trabajo. Con la suspensión de los contratos de trabajo, se trata de restringir la posibilidad de un rompimiento de la relación contractual improcedente.

Establece normas para evitar que ante determinadas situaciones la relación laboral se termine, debido a que el contrato de trabajo nace con la intención de mantenerse en el tiempo.

5.4. Clases de suspensión de los contratos de trabajo

La suspensión se da en diferentes formas y a su vez da origen a varias clasificaciones: Por su ámbito puede ser individual, si afecta a un solo individuo o una diversidad de ellos, por causas que les perjudiquen de manera personal y colectiva si afecta a un conjunto parecido por causas que le son comunes, veamos cada una de ellas:

Suspensión individual parcial: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales y la suspensión individual total, se da cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. El trabajador deja de prestar sus servicios y el patrono deja de pagar el salario, sin que con esto se dé una ruptura en la relación laboral.

Suspensión colectiva parcial: por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. En la suspensión

colectiva total una misma causa afecta a la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo. El patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales sin responsabilidad alguna para ambas partes. Estas clases de suspensión y conceptos podemos encontrarlas reguladas en el Artículo número 65 del Código de Trabajo.

5.5. La ausencia del principio de igualdad entre la obligación del preaviso para la renuncia por parte del trabajador frente a la ignominia del plazo mínimo para despedir al trabajador

La palabra igualdad significa: “Condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica”.¹⁹

Un ejemplo en derecho laboral sería la igualdad de oportunidades o igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo cuarto establece: “Libertad e igualdad. 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

¹⁹ <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/igualdad> (Consultado el 20 de agosto de 2017).

servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí.”

Al analizar este Artículo y el preaviso refleja que en este último hay ausencia del principio de igualdad de derechos establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala y la falta de aplicación del principio protector y de tutelaridad de derechos establecida en el Código de Trabajo, en virtud de que esta exigencia está regulada única y exclusivamente para el trabajador, quien se le exige dar el preaviso según el tiempo de servicio que haya prestado, más no así para el empleador.

El empleador puede de forma autónoma y en cualquier momento poner fin a la relación laboral, desequilibrando la situación del trabajador dejándolo en un estado de desamparo; caso contrario que ocurre con las legislaciones que cumplen con establecer una obligación bilateral de las partes del preaviso, que manifiestan la tutelaridad y protección del derecho de trabajo al otorgar tiempo suficiente a las partes para no crear inestabilidad en sus obligaciones y buscar una solución al problema en sí, debido al tiempo que se da entre el preaviso y la terminación de la relación laboral.

No obstante, el resultado de un despido o renuncia es terminación de la relación laboral que vincula a las parte, de alguna manera el preaviso protege el principio de continuidad laboral, prolongando la misma por el tiempo suficiente, para no crear de forma inesperada el cumplimiento de las obligaciones que el empleador debe satisfacer en virtud de la terminación del contrato de trabajo tales como la indemnización por tiempo servido y el pago de las prestaciones laborales a que tiene derecho el

trabajador, las vacaciones, aguinaldo, bono catorce, etc. Por otro lado, para el trabajador, con la finalización del contrato, no se crean obligaciones hacia el empleador, pero mientras dura la relación laboral, debe seguir cumpliendo sus funciones y actividades para las que fue contratado con dedicación y esmero, las cuales no pueden ser interrumpidas de manera inmediata con la renuncia, para proteger las actividades del empleador, la obligación del preaviso evita el cese de forma tempestiva.

Debido a que la relación laboral continúa dándose, el empleador debe remunerar al trabajador por los servicios prestados durante los días que dure el preaviso, debido que el trabajo realizado se genera el derecho del trabajador a recibir el salario correspondiente a esos días. Sin el preaviso, los ingresos del trabajador se interrumpieren de forma inmediata, salvo el derecho de pago de prestaciones irrenunciables y dependiendo de la causa de terminación del contrato de trabajo, la indemnización por tiempo servido. Con el preaviso, aunque la relación contractual vaya a finalizar, el trabajador tendrá el conocimiento que pronto se quedará sin empleo, le permitirá tener un salario retribuido durante el tiempo del preaviso y además durante este tiempo tiene la oportunidad de buscar una nueva oportunidad para emplearse.

En el cumplimiento manifiesta la buena fe, buena intención, el correcto actuar de cada una de las partes y además mantiene la armonía, mostrando un determinado interés en la estabilidad recíproca. Se da la voluntad de no causar un perjuicio al otro. Una forma de promover la figura del preaviso en Guatemala es a través de las negociaciones de



los pactos colectivos de condiciones de trabajo o por la voluntad del patrono cuando se establece un tiempo prudencial para ejecutar el despido.

Lo anterior refuerza el concepto del preaviso como una institución que busca el bienestar y la estabilidad recíproca para las partes de la relación laboral y evitar de esa forma, las complicaciones que pueden surgir de una terminación inmediata.



CAPÍTULO VI

6. Análisis del despido en la legislación laboral internacional para propuesta de reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala

Para iniciar, se detalla el despido en el derecho laboral de Guatemala y se hace un análisis comparativo con la legislación laboral centroamericana.

En el capítulo anterior se describe que en Guatemala los contratos de trabajo indefinidos pueden terminarse por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra.

También, puede darse por terminado el contrato por disposición de la ley. Esto tiene como consecuencia la extinción de los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

El Código de Trabajo enumera las causas justas que facultan al empleador o al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de ninguna de las partes; en este caso, el empleador está a salvo de la obligación de pagar indemnizaciones, y el trabajador de preavisar.

La terminación del contrato por parte del empleador surte efectos desde que le comunica al trabajador y éste deja de laborar, no existiendo la obligación de un preaviso por parte del empleador.

Los trabajadores que consideren que no existe causa justa pueden recurrir a los tribunales de trabajo para exigir que el empleador demuestre cuáles fueron las causales del despido, su reinstalación o el pago de prestaciones por causa de despido.

El empleador es el que prueba las causas de despido reguladas por el Código de Trabajo o la ausencia de causales para que el trabajador dejara de laborar.

El empleador tiene derecho a demostrar si un trabajador tiene o no una causa justa para abandonar el empleo. Si lo demuestra, el trabajador está obligado al pago del preaviso que debió dar antes de retirarse del empleo, y al pago de los daños y perjuicios que haya ocasionado según valoración que haga el tribunal que conozca del caso. Es el empleador quien tiene la carga de la prueba, debe probar, la causa justa para despedir al trabajador, o la falta de una causa justa del trabajador para abandonar el trabajo.

El Código de Trabajo de la República de El Salvador establece las causales para dar por terminada una relación laboral, dependiendo del tipo de contrato que se haya dado. Los trabajadores salvadoreños tienen derecho a una indemnización en el caso de despido sin justa causa, o por renuncia del trabajador con causa justificada.

En los contratos para obra determinada cuando la ejecución de la obra durare más de 15 días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las

labores. Este aviso puede darse por escrito directamente al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Si son finalizadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el párrafo anterior, el patrono debe pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se lleva a cabo con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.

La Constitución Política de la República de Honduras en su Artículo 129 garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, estableciendo que si el despido es injustificado y probado en sentencia condenatoria, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en concepto de los salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, más las indemnizaciones legales y convencionales, o que se le reinstale en su trabajo debiéndosele hacer efectivo el pago de los salarios que haya dejado percibir a título de daños y perjuicios.

Cuando el trabajador es despedido por causas justas tiene el derecho de emplazar al patrono con el objeto de que le pruebe dicha causa, y viceversa. En los contratos por tiempo indeterminado cualquiera de las partes pueden darlo por terminado dando un preaviso.

En los casos de terminación de mutuo consentimiento de las partes, la finalización de los contratos de trabajo no conlleva responsabilidades para ninguna de las partes. El

trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a sus prestaciones e indemnización legal.

En los contratos por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede darlo por terminado dando a la otra un preaviso.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, o por alguna causa ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía, el cual, en ningún caso podrá exceder del salario de ocho meses.

El Código de Trabajo de la República de Nicaragua regula las causas por las cuales termina una relación de trabajo y cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el patrono tiene la obligación de pagar al trabajador, o a quien corresponda, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y la cuota del decimotercer mes. En los contratos por tiempo indeterminado, el trabajador puede finalizar el contrato dando un aviso por escrito al empleador con 15 días de anticipación.

El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que el pago de las prestaciones tales como vacaciones y décimo tercero mes, cuando el trabajador incurra en una falta grave de probidad; una falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo; pronuncie expresiones injuriosas o

calumniosas contra el empleador; o viole las obligaciones que le imponga el contrato y que cause graves daños a la empresa. Solo se establece el preaviso por parte del trabajador, no se regula el mismo para el empleador.

En Costa Rica también existe un aviso previo que el trabajador debe dar al empleador cuando renuncia, o el patrono debe darle a la persona trabajadora cuando la va a despedir sin tener justa causa para hacerlo, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 28, Capítulo Sexto Ley No.2 de Ley No.2 del Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, Código de Trabajo.

El preaviso debe darse en tiempo que va desde una semana hasta un mes dependiendo del tiempo en que se ha mantenido la relación laboral y solamente en casos especiales se puede dar en dinero. “Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido.”²⁰

Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos tanto del patrón como del trabajador. Si el trabajador incurre en causa justa para su despido durante el preaviso, el empleador puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

En este país también es un derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso, ya sea por renuncia o por despido injustificado y en disfrutar

²⁰ <http://es.scribd.com/doc/50282967/Preaviso-y-cesantia> (Consultado el 26 de julio de 2012).

de 01 día por semana con goce de salario para que este pueda buscar otro empleo. El día que este ocupe debe ser de común acuerdo entre el patrón y el trabajador.

Este preaviso puede darse aun estando el trabajador en goce de sus vacaciones, siendo que el contrato de trabajo se mantiene vigente y durante este tiempo el trabajador puede dedicarse a buscar otro empleo. La razón del preaviso es brindarle la oportunidad a la persona trabajadora de buscar otro empleo, independientemente que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones.

Si no se da el preaviso en tiempo ya sea por renuncia o despido injustificado, deberá pagar ese tiempo en dinero. Si el empleado no da el tiempo de preaviso, el patrono no puede rebajarlo de las prestaciones que le corresponden al trabajador; solo podrá reclamarlo en vía judicial, teniendo 30 días desde contados desde el término de la relación laboral.

En Panamá, cuando un patrono termina un contrato de trabajo por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, sin justa causa y antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, el patrono queda obligado al pago de una indemnización equivalente al pago de los salarios que el trabajador debió recibir durante el término del contrato.

Esta indemnización es universal, se paga por renuncia por causa justificada o por la terminación de mutuo acuerdo la cual debe constar por escrito. No existe un monto máximo para la indemnización, lo cual se encuentra regulado en el Capítulo III del

Código de Trabajo de Panamá como fondo de cesantía. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los patronos deben fijar un fondo de indemnización para pagar al trabajador, al terminar la relación de trabajo, la cuota de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renunciaciones justificadas.

El empleador además de pagar la indemnización prevista, deberá de notificar el despido con 30 días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del periodo de pago siguiente a la notificación, según Artículo 212 Título VI Terminación de las relaciones de trabajo Capítulo I, Causas de terminación, Código Laboral de Panamá.

Se observa entonces que en la mayor parte de la legislación laboral centroamericana se aplica la figura del preaviso tanto para el despido como para la renuncia del trabajador. Esta figura también la encontramos en otras regiones como en Argentina, Lisboa y México, lo cual se detalla a continuación:

En Argentina existe un preaviso en el contrato de tiempo indefinido y cuando las partes no lo han establecido va desde los 15 días a dos meses. Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Este se establece en el Artículo 231 del Régimen del Contrato de Trabajo Ley No.20.744 reformada por la Ley de Ordenamiento Laboral, Ley No.25.877.

En el contrato a plazo fijo las partes deberán preavisar la conclusión del contrato con un plazo no menor de un mes ni mayor de dos, respecto al plazo convenido, salvo en

aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a uno mes. Cuando este preaviso se omitiera el contrato se convertirá en un contrato a plazo indeterminado, salvo que el contrato se renovara por un plazo igual o distinto al previsto originalmente.

El preaviso notificado al trabajador durante la suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas con derecho al cobro de salarios por el trabajador, no surtirá efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que concluya la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios sin derecho a remuneración, el preaviso será válido a partir de la notificación del mismo y el trabajador tendrá derecho a recibir la remuneración desde el inicio de la notificación hasta finalizar el contrato.

Hay una indemnización por falta de preaviso, siendo que la parte que omite el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá pagar a la otra una indemnización equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante esos plazos. Esta norma obliga tanto al trabajador como al empleador.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el patrón se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los

días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido. Esta integración no procede cuando se da la terminación en periodo de prueba.

Durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin disminución de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. Estas horas pueden ser acumulables para gozar un día o más de jornada laborable.

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el patrón, el trabajador puede considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, pero sin derecho al pago de la remuneración faltante del pago del preaviso, conservando el derecho la indemnización por despido.

En Lisboa el despido es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador. El plazo para llevar a cabo el despido será el de los 60 días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido. Deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, según la Ley Laboral de Portugal, Ley número 99/2003.

En este país por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Si el despido se realizara inobservado lo anterior, el patrono podrá realizar un nuevo despido en el que cumpliera los requisitos omitidos en el precedente. Dicho

nuevo despido, sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de 20 días, contados a partir del primer despido. Al realizarlo, el patrono pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la seguridad social.

En México “el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.”²¹

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido. Se exige que la notificación del preaviso sea fehaciente, pues debe probarse por escrito. Sirven como prueba la carta documento o el telegrama.

El preaviso surte efecto desde el momento en que la notificación es recibida por el trabajador y no desde su envío en el caso de enviarse vía telegrama. El plazo se

²¹ http://www.comfia.net/bbva/condiciones_nw/exrellab.htm (Consultado el 13 de julio de 2012).

computa desde el día siguiente de la recepción de la comunicación. Durante el tiempo del preaviso el contrato de trabajo sigue vigente en lo que respecta a los deberes y derechos de ambas partes. Durante el preaviso puede darse un despido directo con causa o un despido indirecto.

Mientras pasa el término del preaviso el trabajador goza de una licencia diaria de dos horas, dos primeras o dos últimas de cada jornada, que puede acumular para tomarse un día, con goce de salario. Este beneficio no lo posee el trabajador que ha preavisado a su empleador.

Cuando el empleador preavisa al trabajador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, perdiendo la remuneración correspondiente a esos días. A su vez el empleador puede liberar al trabajador de prestar servicios durante el término del preaviso manteniendo el deber de pago del salario de esos días.

6.1. Propuesta en caso de reforma

Después de haber analizado y concluido que el patrono tiene el derecho a ejercer el despido en cualquier momento, no importando si es justificado o injustificado, se concluye que las causas para un despido justificado se encuentran claramente establecidas en la legislación guatemalteca y que dependiendo de la gravedad el patrono debe decidir el tiempo en el cual notifica su decisión de terminar el contrato, no habiendo un plazo regulado para tal acción.

En cuanto al despido sin causa justa y una vez que haya transcurrido el período de prueba, se ve la necesidad de regular el plazo en el cual el patrono debe notificar al trabajador su decisión de concluir el contrato por tiempo indeterminado sin justa causa, con el fin de evitar los abusos que se comete en el despido de los trabajadores por parte de muchos empleadores de diferentes empresas.

En Guatemala, la mayoría de casos se dan de manera sorpresiva sin un preaviso, en virtud de la potestad que tiene el patrono de ejercer éste en cualquier momento, lo cual perjudica al trabajador al quedarse de un momento a otro sin un medio de sustento para él y su familiar. Además, en muchos casos el patrón se toma el tiempo que él desea para cancelar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, no importando que éstas serán medio de subsistencia para el extrabajador, mientras encuentra otro empleo.

Con esta propuesta se pretende limitar esta potestad del patrono en cuanto al despido y se propone velar por el derecho de igualdad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo cuatro el cual estipula lo siguiente: "Artículo 4. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derecho...", pero también se pretende hacer valer esa protección preferente hacia el trabajador fundado en el principio tutelar del derecho, siendo que el Código de Trabajo regula que para el trabajador si existe la obligación de preavisar al patrono su decisión de terminar la relación laboral en los plazos establecidos, para no caer en sanción e incluso evitar el pago de daños y perjuicios que el patrono pueda exigir, pero

no regula nada respecto al tiempo en que el patrono debe notificar al trabajador que ha decidido terminar la relación laboral.

Al realizar esta reforma a la legislación laboral de Guatemala, se estará dando un paso grande, que llevará a lo establecido en otros países de América Latina e incluso países como Portugal, que han considerado la importancia de regular el plazo de la notificación del despido para evitar arbitrariedades de parte del patrón.

También, se pretende hacer valer el principio de titularidad de derechos que regula el Código de Trabajo, de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, con el objeto de desvanecer esa desigualdad existente entre ambos.

6.2. Propuesta concreta

Para hacer una propuesta concreta de reforma es necesario primeramente observar lo que indica el Artículo 83 del Código de Trabajo, donde se establece lo siguiente:

“Obligación del trabajador de preavisar Artículo 83. El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con 10 días de anticipación por lo menos.
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82 del Código de Trabajo de Guatemala. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.”

Después de haber analizado el Artículo anterior es necesario observar lo siguiente: En el párrafo primero solo está regulada la obligación del trabajador de preavisar al patrono cuando desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa

estableciendo plazos para el efecto, pero nada se regula respecto a la obligación del patrono de hacerlo cuando él tampoco tiene una causa justa para tomar esta decisión.

Es por eso que existe la necesidad de realizar una propuesta que ayude a desaparecer esta desigualdad que perjudica al trabajador y dar un paso más para alcanzar esa protección preferente hacia el trabajador que regula principio tutelar del derecho de trabajo.

Considerando lo anterior se propone la siguiente reforma del párrafo primero del Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual quedaría así:

Obligación de preavisar Artículo 83. El trabajador o empleador que desee dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo a la otra parte de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con 10 días de anticipación por lo menos.
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Se ha agregado la obligación del empleador, porque se considera que al hacer esta reforma en el Código de Trabajo de Guatemala, se concretiza el principio de igualdad de derechos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Principio de Tutelaridad que regula el Código de Trabajo. Además Guatemala alcanzaría el mismo nivel que tienen en otros países en cuanto a la regularización del despido, quienes han visto importante regular este plazo.

Se espera que esta investigación sea un paso que nuestros legisladores puedan tomar en cuenta para mejorar nuestras leyes laborales y así alcanzar una verdadera protección preferente hacia el trabajador o al menos se alcance la igualdad de derechos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala.

CONCLUSIONES

1. La amplia legislación sobre la protección de los derechos del trabajador demuestran la importancia formal sobre el reconocimiento que le asiste a los trabajadores; sin embargo, tales derechos aún no han sido aplicados debidamente, por lo cual es necesario implementar mecanismos que permitan el goce pleno de tales derechos.
2. A pesar de que el Código de Trabajo, da preferencia a los contratos de trabajo por escrito, no existen mecanismos que obliguen a los patronos a realizarlo de esta manera, muchos de los contratos de trabajo que existen en el país son verbales.
3. En Guatemala existe aún una brecha muy grande para alcanzar la verdadera protección preferente del trabajador que establece los principios del derecho de trabajo, porque las leyes laborales aún no regulan el tiempo en el cual debe un patrono dar a conocer al trabajador su decisión de despido, permitiendo con esto que se den despidos de forma indiscriminada.
4. Es una deuda del Estado guatemalteco para con los trabajadores, la falta de regulación del plazo del preaviso que aplique tanto al patrono como al trabajador, lo cual implica la vulneración de los derechos de los prestadores de servicio a través de contratos laborales.



5. La legislación laboral de Guatemala se ha quedado atrás en comparación con países de Centroamérica y América Latina, quienes han visto la necesidad de regular el plazo de la notificación de un despido con el fin de evitar violaciones de los derechos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, cree e implemente mecanismo que permitan el goce pleno de derechos de los trabajadores y que garanticen la aplicación de la amplia legislación sobre la protección de los derechos del trabajador, demostrando así el verdadero reconocimiento de los derechos.
2. Que la Inspección General de Trabajo, apliquen las multas establecidas en el Código de Trabajo y establezca mecanismos, para que los patronos cumplan con la obligación de la remisión del contrato escrito, en tiempo y forma establecida en las leyes laborales de Guatemala.
3. Que el Gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezca a través de estudios y medios comprobables, la frecuencia con que se realizan los despidos y el número de procesos que se han judicializado del año 2010 a la fecha, con el fin de promover políticas públicas que permitan y faciliten la protección a la parte más débil de la relación laboral, a fin de promover la reforma al Código de Trabajo.
4. Siendo una deuda que el Estado de Guatemala tiene con los trabajadores por la falta de regularización del plazo del preaviso por parte del patrono, es necesario que éste a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lleve a cabo una

reforma para regular el plazo del preaviso ante un despido, lo cual evite la arbitrariedad de los patronos.

5. Que el Gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, regule el plazo de la notificación de un despido laboral, lo cual permita al país estar al mismo nivel de otros países que han considerado importante la regularización de este plazo como una protección de los derechos de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, A., Pérez Rey, J. **El despido o la violencia del poder privado.** España: Ed. Trotta, 2009.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Argentina: Ed. Heliasta, 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental. Edición actualizada, corregida y aumentada.** Argentina: Ed. Heliasta, 1997.

DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo.** (t). II. (s.l.e): (s.e),(s.f.)

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo.** Guatemala: Ed. Oscar de León, 2009.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo (t).** I. España: (s.e.), 1960.

GUISADO, Héctor C. **Estabilidad en el empleo privado.** Argentina: (s.e.), 2003.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-011-98.htm>.

<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-10> (22 de agosto de 2015).

http://www.comfia.net/bbva/condiciones_nw/exrellab.htm (13/07/2012).

<http://es.scribd.com/doc/50282967/Preaviso-y-Cesantia> (26/07/2012).

<http://es.oxforddictionaries.com/definicion/igualdad> (Consultado el 20/08/ 2017).

<http://www.prensacomunitaria.org/la-primera-celebracion-del-primero-de-mayo-en-guatemala> (Consultado 01/08/ 2017).

<http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/11/nps-principios-del-derecho-del-trabajo.html/> (Consultado el 21/08/2015).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/29.pdf> (Consultado el 25/09/2017)

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** Ed. Universitaria, Guatemala 1979,

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Suspensión del contrato de trabajo.** (s.l.i): (s.e), (s.f)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Edición Electrónica.** Guatemala: (s.e.), (s.f).



PAREDES GERÓNIMO, Marco Antonio. Tesis El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida. (s.l.e): (s.e), 2006.

PÉREZ, Botija. Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo. México: Editorial Signa S.A., 1998.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República y sus Reformas. Decreto número 1441, Guatemala, 1948.

Código Procesal Civil y Mercantil y sus reformas. Congreso de la República, Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de la República de Guatemala, 1971.

Código de Trabajo de la República de El Salvador. Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo. Versión actualizada

Código del trabajo y sus reformas de Honduras. Decreto 189, Honduras, 1959.

Código de Trabajo de la República de Costa Rica. Ley número 2, Honduras, 1943.

Código del trabajo de la República de Nicaragua. Ley número. 185, Nicaragua, 1996.

Código del trabajo de la República de Panamá con las modificaciones de ley. Decreto de gabinete No. 252, Panamá, 1971.

Ley No.20.744 reformada por la Ley de Ordenamiento Laboral, Ley No.25.877. Argentina,(s.f.).

Ley de contrato de trabajo y sus reformas comentada-anotada-concordada leyes de empleo, pymes, de flexibilidad y decretos reglamentarios. Ley 25.013, Argentina, 1999.

Ley Federal del Trabajo, México,(s.f).

Ley Laboral de Portugal. Ley No.99, Portugal, 2003.