


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a woman, likely the Virgin Mary, seated on a throne and holding a child. Above her is a crown. To the left is a castle, and to the right is a lion. Below the central figure is a horse. The seal is surrounded by Latin text: "SIBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA" and "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA".

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL
DERECHO AL TRABAJO, POR LA FALTA DE PREAVISO
PATRONAL, ANTE EL DESPIDO DEL TRABAJADOR
SIN JUSTA CAUSA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR
PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

ROSA LUCRECIA SOTO SULUGÚ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2023

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL
DERECHO AL TRABAJO, POR LA FALTA DE PREAVISO
PATRONAL, ANTE EL DESPIDO DEL TRABAJADOR
SIN JUSTA CAUSA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR
PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA LUCRECIA SOTO SULUGUÍ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2023

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxorn Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Melvin Quilo Jáuregui
Vocal: Lic. Marco Tulio Mejía Herrera
Secretaria: Licda. Andrea Valeria Conde Guzmán

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor Javier Pozuelos López
Vocal: Lic. Carlos Dionicio Alvarado García
Secretario: Lic. Luis Adolfo Chávez Pérez

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas 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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, CAROLINA LUCRECIA REYES GUTIERREZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ROSA LUCRECIA SOTO SULUGUI, con carné 201602321
intitulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO AL TRABAJO, POR LA FALTA DE PREAVISO PATRONAL, ANTE EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SIN JUSTA CAUSA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA.

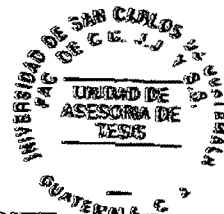
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano



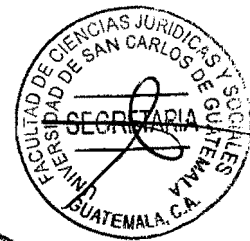
Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria

Fecha de recepción 25 / 03 / 2021

Asesor(a)
(Firma y Sello)

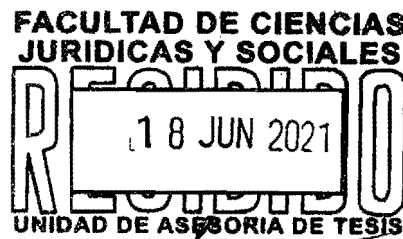


Licenciada Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria
25 calle 23-14 zona 16 ciudad de Guatemala- Celular 55428042



Guatemala, 14 de junio de 2021

Licenciada
Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

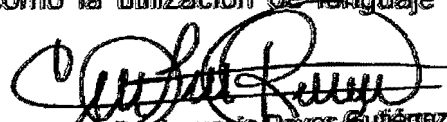


Hora: _____
Firma: _____

Estimada licenciada, reciba un cordial y respetuoso saludo, por medio del presente, respecto al nombramiento emitido por el despacho a su cargo con fecha veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno, procedí a asesorar a la bachiller Rosa Lucrecia Soto Suluguí, en su investigación de tesis del tema intitulado: "**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO AL TRABAJO, POR LA FALTA DEL PREAVISO PATRONAL, ANTE EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SIN JUSTA CAUSA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**" y, habiendo cumplido con los lineamientos establecidos en el Normativo de Tesis, procedo a emitir el siguiente:

DICTÁMEN

1. El contenido de la tesis advierte la aplicación de requisitos técnicos y científicos en la investigación del tema relacionado, así como la utilización de los métodos analítico y deductivo, las técnicas de investigación utilizadas consistieron en consulta de textos, legislación aplicable nacional y derecho comparado; asimismo, como técnicas de campo efectuó encuestas para recopilar datos e información respecto al tema objeto de estudio.
2. Las fuentes bibliográficas son relacionadas al plan de investigación, la redacción de los capítulos es clara, precisa y lógica, así como la utilización de lenguaje jurídico.


Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria

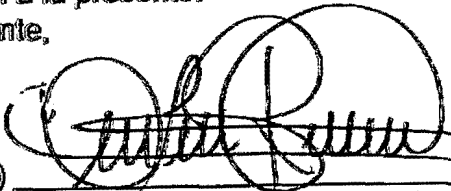


Licenciada Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria
25 calle 23-14 zona 16 ciudad de Guatemala- Celular 55428042

3. La investigación elaborada constituye un aporte científico en cuanto al derecho laboral guatemalteco, con el objeto establecer un preaviso patronal. Además, la presente investigación es una fuente de consulta para los profesionales del derecho y estudiantes.
4. En cuanto a la conclusión discursiva, a mi criterio es procedente efectuar una reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo, en el sentido que debe normarse un preaviso patronal, esto en observancia del principio de igualdad regulado constitucionalmente.
5. Hago constar que no tengo ningún parentesco por consanguinidad o afinidad dentro de los grados de ley con la estudiante Rosa Lucrecia Soto Sulugui, ni amistad que pueda afectar la imparcialidad de la asesoría prestada.

Por lo antes expuesto, estimo pertinente indicar que la tesis que desarrolló la estudiante reúne y cumple con los requisitos establecidos en el *Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller *Rosa Lucrecia Soto Sulugui*, para que pueda continuar con el trámite correspondiente y posteriormente evaluarse por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Agradeciendo su atención a la presente.
Me suscribo deferentemente,

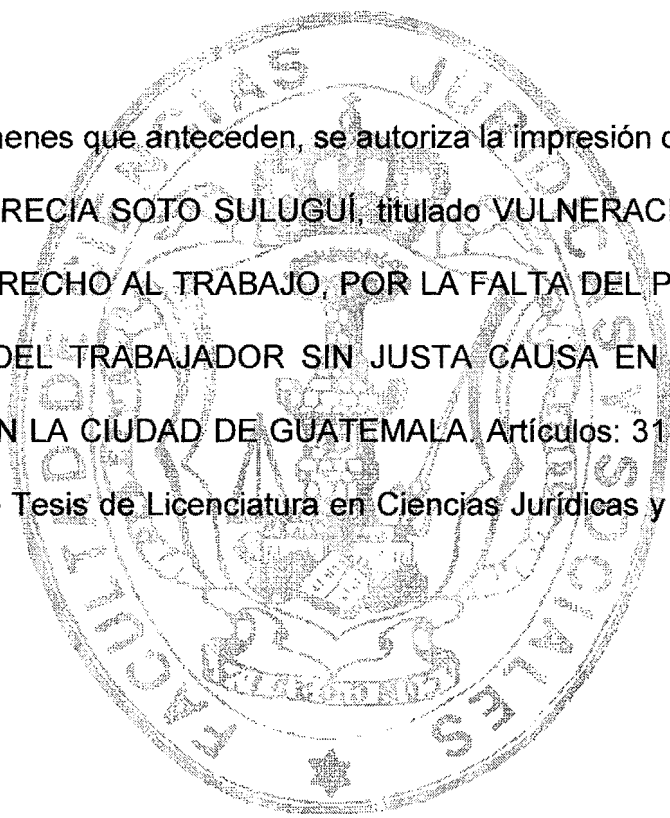

f) Lcda. Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria
Colegiado No. 16583

Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez
Abogada y Notaria

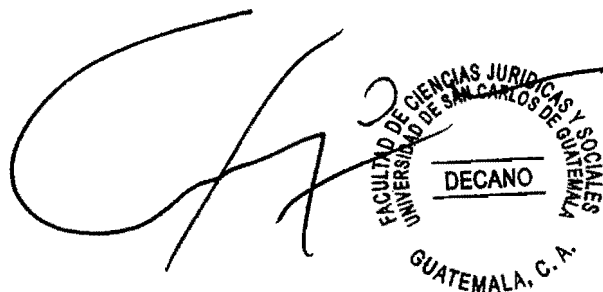
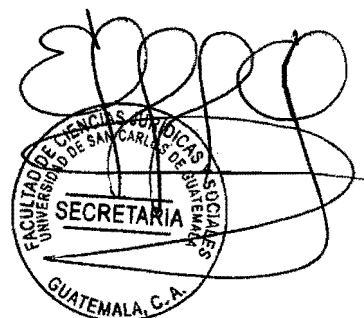


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ROSA LUCRECIA SOTO SULUGUI, titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO AL TRABAJO, POR LA FALTA DEL PREAVISO PATRONAL, ANTE EL DESPIDO DEL TRABAJADOR SIN JUSTA CAUSA EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

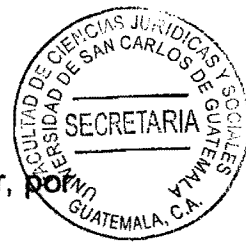
Porque tu Señor Jesucristo has sido mi roca, mi refugio y mi fortaleza, nunca me has dejado sola, me has sostenido y me has guardado en tu mano poderosa hasta el día de hoy, me das las fuerzas que necesito y sé que en ti puedo confiar. Toda la gloria y toda la honra sea para ti mi Dios.

A MI PADRES:

Rosa Suluguí de León y Luis Alberto Soto Espinoza, porque este triunfo no es solo mío, también es el de ustedes, quienes me dieron la vida, la educación y me enseñaron que la perseverancia y la honestidad son valores indispensables para triunfar. Gracias por llenarme de amor, por motivarme, por brindarme su apoyo incondicional, por sus esfuerzos y sacrificios. Ustedes son la luz de mi vida, los amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Jorge Luis Soto Suluguí y Dámaris Noemí Soto Suluguí, por estar a mi lado en los momentos de dificultad y celebrar conmigo cada triunfo. Gracias porque sé que siempre podré confiar en ustedes. Los amo.



A MIS ABUELOS:

Felisa de León Queché (†) y Agustín Suluguí Par, por ser una bendición en mi vida.

A MIS TÍOS:

Licenciado Carlos Suluguí de León, Licenciatura en Sociolingüística; Licenciado Enrique Suluguí de León, Contador Público y Auditor; Licenciado Miguel Suluguí de León, Abogado y Notario; Jorge Suluguí de León, Bachiller Industrial y Perito en Electrónica; y Virginia Suluguí de León, por sus sabios consejos, enseñanzas y motivaciones. Gracias por su cariño.

A MIS AMIGOS:

Gracias por motivarme con bellas palabras, por darme ánimos en tiempos de angustia y por cada momento compartido, se los agradezco de todo corazón.

A MI ASESORA DE TESIS:

Abogada y Notaria, Licenciada Carolina Lucrecia Reyes Gutiérrez, le agradezco por su conocimiento y por el tiempo que le dedicó a mi trabajo de tesis.

A MI ALMA MATER:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las del mundo y especialmente a mi casa de estudios, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A MI PATRIA:

Guatemala, lugar de bellos paisajes, de gente buena y trabajadora, en donde Dios me permitió tener mi hogar.

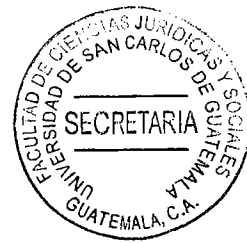


PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis es una investigación de tipo cualitativa; el estudio fue realizado en la ciudad de Guatemala, en el período comprendido del mes de julio de 2020 al mes de mayo de 2021; para el desarrollo de esta investigación se utilizaron los métodos analíticos y deductivos, así como técnicas de revisión bibliográfica, consulta de libros, leyes nacionales e internacionales y sitios web; además como técnica de campo se efectuaron encuestas a trabajadores de empresas privadas en la ciudad de Guatemala.

Este trabajo de tesis pertenece al área laboral de la ciencia del derecho, el cual pretende comprobar la vulneración al principio de igualdad en la que se encuentra el trabajador frente al patrono, con relación al preaviso como obligación para ambas partes cuando cualquiera de ellos decida ponerle fin al contrato de trabajo sin que exista causa justa, pero la legislación laboral guatemalteca sólo regula esta obligación para el trabajador por medio del preaviso laboral, pero no regula ninguna obligación para el patrono; por ello el sujeto de estudio es el trabajador y el objeto principal de esta investigación es proponer la regulación legal del preaviso patronal.

El fin de la investigación es aportar a la sociedad guatemalteca elementos suficientes para que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el que se adicione a dicho artículo el preaviso patronal y así proteger al trabajador e informarle anticipadamente sobre la terminación del contrato de trabajo en una fecha cierta y futura.



HIPÓTESIS

Ante la falta de regulación legal del preaviso patronal en la legislación laboral guatemalteca, se debe observar que existe la figura del preaviso laboral impuesta como obligación únicamente para la parte trabajadora, en la que le notifica al patrono de forma anticipada sobre su renuncia e indica la fecha en que dará por finalizado su contrato de trabajo, ésta figura laboral protege al patrono y a su empresa para que empiecen a buscar o a seleccionar a la persona indicada para ese puesto de trabajo que quedará libre cuando se cumpla el plazo y que así la empresa siga funcionando sin problema alguno.

El objeto de esta investigación es no seguirle vulnerando el principio de igualdad al trabajador, ya que no tiene la protección del preaviso patronal, por lo que la hipótesis del presente trabajo es la siguiente: El Congreso de la República de Guatemala no ha reformado el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, una reforma garantiza adicionar de manera expresa el preaviso patronal como obligación para el patrono cuando decida de forma unilateral y voluntaria sin que medie justa causa ponerle fin al contrato de trabajo y que como requisito para hacerlo le notifique al trabajador de forma anticipada sobre su decisión para que él pueda iniciar un nuevo proceso de contratación en otra empresa mientras se cumple la fecha en la que cesara definitivamente su relación laboral.

El Estado de Guatemala a través de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que él es el principal responsable de proteger a la persona y a la familia; que todos somos iguales en dignidad y derechos; y que el trabajo es una obligación social y el régimen laboral debe regirse por el principio de justicia social.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con relación a la hipótesis propuesta, utilizando el método inductivo se logró comprobar que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala adicionando la institución del preaviso patronal de forma expresa como requisito indispensable para cuando el patrono decida ponerle fin al contrato de trabajo sin que exista causa justificable, notificándole anticipadamente al trabajador sobre su decisión y éste tenga la oportunidad de empezar a buscar un nuevo empleo o iniciar un nuevo proceso de contratación en otro lugar y colocarse en un nuevo puesto de trabajo, con esta regulación legal tanto uno como el otro, es decir trabajador y patrono estarían en igualdad de condiciones con respecto al preaviso.



ÍNDICE

Pág.

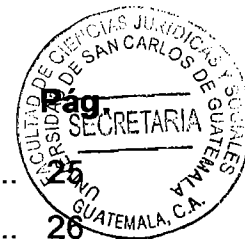
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición del derecho laboral.....	1
1.2. Naturaleza del derecho laboral.....	2
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	4
1.4. Interpretación del derecho laboral.....	6
1.5. Principios del derecho laboral.....	7
1.5.1. Principio tutelar.....	8
1.5.2. Principio de garantías mínimas e irrenunciables.....	9
1.5.3. Principio de imperatividad y necesidad.....	10
1.5.4. Principio de realidad y objetividad.....	12
1.5.5. Principio de derecho público.....	12
1.5.6. Principio hondamente democrático.....	13
1.5.7. Principio de conciliación.....	14
1.5.8. Principio de estabilidad.....	15
1.6. Principios doctrinarios.....	16
1.6.1. Regla de la condición más beneficiosa.....	16
1.6.2. Regla de la norma más favorable.....	18

CAPÍTULO II

2. Contrato Individual de trabajo.....	21
2.1. Definición de contrato individual de trabajo.....	21
2.2. Elementos del contrato individual de trabajo.....	22
2.2.1. Subordinación.....	23
2.2.2. Estabilidad en el empleo.....	24



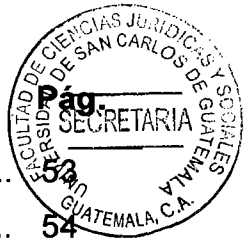
2.2.3. Profesionalidad	26
2.2.4. Salario	26
2.3. Características del contrato individual de trabajo	26
2.4. Sujetos del contrato individual de trabajo	28
2.4.1. Patrono y/o representante de la empresa	29
2.4.2. Trabajador	29
2.5. Por el plazo de su celebración	29
2.5.1. Por tiempo indefinido	30
2.5.2. A plazo fijo	30
2.5.3. Por obra determinada	30
2.6. Por su forma de celebración	31
2.6.1. Escrito	31
2.6.2. Verbal	32

CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato individual de trabajo	33
3.1. Despido directo justificado – sin responsabilidad del empleador	34
3.2. Despido indirecto justificado – sin responsabilidad del trabajador	38
3.3. Renuncia sin causa justificada – trabajador	41
3.4. Despido sin justa causa – patrono	43
3.5. Por disposición de la ley	45
3.6. Por mutuo consentimiento	46

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de igualdad en el derecho laboral por no regular de forma legal el preaviso patronal ante el despido del trabajador sin justa causa en las empresas del sector privado en la ciudad de Guatemala	47
4.1. Despido sin justa causa	49
4.2. Preaviso patronal	50
4.3. Derecho comparado	51
4.3.1. Costa Rica	51



4.3.2. Panamá	53
4.4. Falta de regulación legal del preaviso patronal	54
4.5. Solución a la falta del preaviso patronal.....	55
4.5.1. Base jurídica legal que sustenta el preaviso patronal.....	55
4.5.2. Beneficios del preaviso patronal.....	62
4.5.3. Condiciones para que se dé el preaviso patronal	62
4.5.4. Consecuencias jurídicas al no presentar el preaviso patronal	63
4.5.5. Reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
ANEXOS.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

Este trabajo de tesis surge ante la necesidad de regular en la legislación laboral guatemalteca el preaviso patronal como requisito obligatorio para cuando el empleador decida despedir al trabajador sin justa causa, le avise anticipadamente que en una fecha determinada cesará definitivamente el contrato de trabajo. Al analizar el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que el preaviso laboral es un requisito que debe cumplir el trabajador cuando decida por voluntad propia dar por terminado el contrato de trabajo, pero no menciona ninguna obligación para el patrono cuando él de la misma forma decida ponerle fin a la relación laboral; por lo tanto se está vulnerando el principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

A través de la comprobación de la hipótesis se alcanza el objetivo general de esta investigación porque el Estado de Guatemala tiene la obligación de proteger a la persona e indica que el régimen laboral se rige por el principio de justicia social y por el principio tutelar, estos principios deben ser aplicados por medio de las autoridades de trabajo que velan porque se cumpla lo que la ley y normas laborales establecen, garantizándoles a los trabajadores el trato preferente que se les tiene, para que ambas partes de una relación laboral se encuentren en igualdad de condiciones y no una más que la otra.

El trabajo de tesis consta de cuatro capítulos, los cuales son desarrollados de la forma siguiente: el primero se enfocó sobre todo lo relativo al derecho laboral, su definición, la naturaleza, las fuentes de esta área del derecho, su interpretación e integración así como los principios legales y doctrinarios que lo sustentan para su correcta aplicación en este campo del derecho; el segundo contiene el contrato individual de trabajo, su definición, elementos que componen el mismo, las características propias de este contrato individual de trabajo, los sujetos que forman parte de él, el plazo que dura el contrato y la forma de su celebración, ya sea escrito o verbal; en el tercero se analizó las formas de terminar un contrato individual de trabajo, las cuales pueden ser por despido directo con causa justa sin responsabilidad del patrono, despido indirecto justificado sin que exista



responsabilidad para el trabajador, renuncia sin justa causa, despido sin justa causa, por disposición de la ley o por mutuo consentimiento; en el cuarto se estudió la vulneración al principio de igualdad en el derecho laboral por no regular de forma legal el preaviso patronal ante el despido del trabajador sin justa causa en las empresas del sector privado en la ciudad de Guatemala, por lo que se desarrolla de forma más precisa el despido sin justa causa, el preaviso patronal, el derecho comparado, la jurisprudencia sobre el principio de estabilidad en Guatemala, la falta de regulación legal del preaviso patronal y la solución que podría dársele, las ventajas que tiene esta institución laboral, las condiciones para que se dé el mismo, sustentándola con base jurídica legal en el que se encuentran los principios de igualdad constitucional, legalidad, bien común, justicia, estabilidad laboral, así como lo regulado en el protocolo de San Salvador para que se dé la reforma expresa del preaviso patronal en el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Para realizar esta investigación jurídica, se utilizaron los métodos analíticos y deductivos, así como fichas técnicas de investigación empleadas tales como revisión de fuentes bibliográficas, consulta de libros, leyes nacionales e internacionales y sitios web; además como técnicas de campo se efectuaron encuestas a trabajadores de empresas del sector privado en Guatemala.

Por último, con el presente trabajo de tesis se pretende aportar a la legislación laboral guatemalteca la figura del preaviso patronal como medio por el cual se busca proteger al trabajador, por lo que le recomiendo al Congreso de la República de Guatemala reformar el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Esta área de la ciencia del derecho es relativamente joven comparándola con otras áreas jurídicas que han normado la conducta de los humanos por muchos siglos, su desarrollo se debe a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, teniendo como base las ideas de la democracia, la libertad, los derechos humanos, derechos naturales y derechos económicos.

Lo más importante de lo escrito anteriormente es recordar que estos derechos y garantías no han llegado a su fin sino que estos pueden ser mejorados con el paso del tiempo e incluso hasta se podrían ampliar por medio de contratación individual o colectiva pero siempre en beneficio de los trabajadores.

Por ello se dice que el derecho laboral es el conjunto de normas, teorías y leyes que buscan mejorar las condiciones económico-sociales de los trabajadores sin distinción alguna, es decir este rubro lo integran los empleados, trabajadores, obreros e intelectuales, protegiendo a las clases económicamente más débiles de la sociedad.

1.1. Definición del derecho laboral

Al hablar del derecho laboral se dice que son un conjunto de normas jurídicas porque constituyen un cuerpo normativo como lo es el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, este conjunto está integrado por:



a) Principios

Porque hace referencia a los enunciados normativos que tienden a presentar valores deontológicos acerca de la conducta que debe seguirse en determinada situación;

b) Doctrinas

Porque sus reflexiones teóricas relativas se enfocan en las diversas cuestiones jurídicas que plantean las organizaciones con forme al contenido de un ordenamiento jurídico; y de,

c) Instituciones

Porque son propias de esta área del derecho, las cuales tienen por finalidad, regular las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores enfocadas en el desarrollo del hombre, en el esfuerzo humano, físico e intelectual, ya sea de forma temporal o permanente que una persona natural ejecuta conscientemente y por su voluntad a la producción de la riqueza de otro y a cambio recibe una remuneración por ese servicio prestado.

1.2. Naturaleza del derecho laboral

Existen varias teorías que buscan encontrar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, por ello los estudiosos del derecho hacen mención de algunas de esas teorías en las que podría encajar esta área del derecho:

a) Derecho público

Es necesario hacer mención que los legisladores del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, decidieron que el derecho laboral encajara en el derecho



público porque el interés colectivo siempre debe estar por encima del interés particular según lo regulado en el inciso e), del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala.

Los argumentos que hacen válido para algunos esta teoría es que el derecho de trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da ese carácter, ya que el fin primordial del derecho del trabajo es mejorar la condición y por ende el nivel de vida de los trabajadores, por ello la clase trabajadora no puede renunciar a esas garantías mínimas y de renunciar a ellas se toma como no puesto, pues serían nulas de pleno derecho porque estas no deben limitar los derechos consignados para los trabajadores según el Artículo 12 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Además el derecho público sostiene el principio de que todas las normas imperativas son y se imponen a la voluntad de las partes porque al aplicarse se presenta la injerencia directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad.

b) Derecho privado

Cuando se habla que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo está en el derecho privado es porque esta teoría tiene sus antecedentes desde antes de la Primera Guerra Mundial en Julio de 1914, debido a que se dejaba en total libertad a las partes de pactar lo que deseaban con relación a la prestación de servicios y lo que se pagaba a cambio de él, muchas de esas instituciones aún figuran dentro de los códigos civiles, además se considera el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo.



c) Derecho social

Los estudiosos del derecho hacen mención que el derecho del trabajo encuadra en el área de la ciencia del derecho social, ya que busca regular la conducta de los hombres en la sociedad y además le dan este carácter porque ven la necesidad de ser un instrumento de protección para los trabajadores.

Podemos decir entonces que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es un área de la ciencia del derecho en la que encontramos características particulares, estructura propia e instituciones tanto de derecho público como de derecho privado pero sin olvidar que la voluntad de las partes que se obligan en el contrato laboral no debe ser contrario a lo que está regulado en ley, no debe alterarse ni modificarse lo que la legislación establece, teniendo claro que el único que puede renunciar a sus derechos es el patrono sin que esto afecte directamente el interés general, es decir a los trabajadores quienes son la clase mayoritaria.

1.3. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son todas aquellas contribuciones que han creado ese conjunto de normas jurídicas aplicables hoy por las personas, entre ellas son aplicables las siguientes:

a) La ley

Esta fuente del derecho del trabajo no ocupa el primer lugar, esto quiere decir que todas las demás fuentes formales de esta área de la ciencia del derecho entran en juego para la toma de decisiones, ya que siempre se aplicará la que más favorezca al trabajador, no



importando si la que le beneficia es una norma ordinaria o reglamentaria y no una constitucional, en este caso la ley regula un mínimo de garantías que por derecho tiene un trabajador y partiendo de ahí, tales beneficios no pueden disminuirse.

b) Principios generales del derecho del trabajo

Según lo regulado en el Artículo 15 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se consideran una fuente formal los principios generales del derecho del trabajo, ya que de no encontrarse una solución legal en Leyes y Códigos laborales con relación a los problemas que surjan entre trabajadores y patronos deberán aplicarse estos.

c) La costumbre y el uso

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española –DRAE–, define la costumbre como: “Hábito, modo habitual de obrar o proceder establecido por tradición o por la repetición de los mismos actos y que puede llegar a adquirir fuerza de precepto.”¹

Esta fuente del derecho del trabajo significa la repetición constante y uniforme en el aspecto material de cualquier acto, pero solamente se va a aplicar cuando el uso y la costumbre beneficien al trabajador y solo bastará que los trabajadores demuestren la existencia de una práctica para que se dé trámite a la protesta contra el patrono.

¹ <https://www.rae.es/drae2001/costumbre> (Consultado: 05 de abril de 2021)



d) La equidad

Esta es una fuente del derecho del trabajo más no un principio, el cual está regulado en el Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala. Los estudiosos del derecho hacen mención que la equidad es la justicia del caso concreto, además sirve para corregirla, con ello no significa que se debe modificar el criterio sino más bien debe ser adaptado en vista de las circunstancias en casos especiales.

La equidad actúa en su propio campo cuando el Juez busca subsanar defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley con fallos equitativos, por tal razón se dice que esta fuente del derecho laboral es un procedimiento en la interpretación del derecho pues sirve también para llenar alguna laguna jurídica justificando las condiciones del caso particular.

1.4. Interpretación del derecho laboral

Interpretar las leyes laborales es una función que permite desentrañar el significado de una expresión legal, dándole sentido a una ley que se ha de aplicar en un caso concreto, la interpretación es de gran valor, principalmente para un juez, quien es la persona designada para impartir y aplicar la ley, tratando de resolver la *litis* adecuadamente, considerando como un mandamiento tratar de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora y la de sus familias.

En el derecho laboral la interpretación consiste en encontrar la ley que sea más favorable para el trabajador y que cumpla mejor con los ideales de justicia, ya que posee formas



propias de aplicación, por ello es importante conocer las fuentes que le auxilian para cumplir con la norma más beneficiosa.

a) La regla de interpretación del *in dubio pro operario*

Esta regla es definida como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos una posible norma, siempre buscando la más favorable para el trabajador pero esto sólo cabe cuando existe una verdadera duda, es decir cuando no hay una solución clara y cuando la misma pueda interpretarse de diferentes formas.

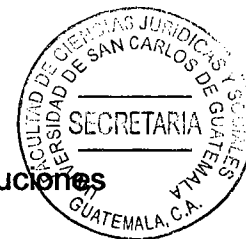
Esta regla solamente se aplica en materia laboral, así lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.5. Principios del derecho laboral

Principio es el punto de partida de algo, es el origen o la base sobre el cual se inicia el razonamiento, una conducta o un pensamiento sobre determinado asunto, así mismo sustentan la existencia del derecho del trabajo.

Al hacer mención de los principios en el derecho del trabajo podemos decir que el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala les denomina características ideológicas a estos principios que deben inspirar a la legislación laboral.

En materia laboral, se cuenta con una serie de principios que rigen la conducta que se debe tomar para el correcto manejo y aplicación de las leyes laborales y de previsión



social, tales principios sirven para mejorar la comprensión de las diferentes instituciones propias de esta área del derecho, ellos protegen y defienden a la parte más vulnerable en una relación de trabajo, no permitiendo que se ultrajen o violen los derechos que les asisten, estos principios son:

1.5.1. Principio tutelar

También llamado principio protectorio, este se encuentra en el cuarto considerando, inciso a) del Código de Trabajo de Guatemala y hace mención que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Como bien se sabe en una relación del trabajo existe una parte llamada patrono y otra llamada trabajador, la primera se encuentra en una situación de ventaja económica y esto causa una gran desventaja con relación al trabajador, debido a ello el objetivo de este principio es otorgar una protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil de esta relación laboral para que los dos actúen en igualdad de condiciones y compensar esa desigualdad económica existente.

Las ideas y prácticas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo y eso dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego en favor de la primera, por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para los trabajadores.



El principio de tutela que protege a los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas que se fueron dando en países como Alemania, Italia y en las legislaciones Anglosajonas y Latinoamericanas.

El Código de Trabajo de Guatemala no hace diferencia entre unos y otros con relación al trabajador ya que trata por igual al trabajador industrial como al del campo, al del comercio y al intelectual, incluye a todos.

El carácter proteccionista es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente apariencia, lo que no debería de ser así.

1.5.2. Principio de garantías mínimas e irrenunciables

Este principio se encuentra en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula una lista de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades con relación a esta materia.

También está preceptuado en el Código de Trabajo de Guatemala, en el considerando cuarto, inciso b), el cual indica lo siguiente: “el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.



Este principio se caracteriza por proteger al trabajador, garantizándole que sus derechos provenientes de leyes laborales no puedan ser disminuidos o reducidos de tal manera que no se vea perjudicado, más bien deben superarse, mejorarse o aumentarse, algunos ejemplos de cómo se pueden mejorar las condiciones de los trabajadores es aumentar el salario mínimo, disminuir horas laborales, aumentar los días de vacaciones, llevarlos una vez al mes a recrearse, motivarlos con premios, entre otros.

Además todo aquel patrono que haga firmar a un trabajador un contrato en donde se hace mención que él renuncia o pide que se le disminuyan, tergiversen o limiten los derechos reconocidos a los trabajadores, se tomarán como no puestas y serán nulas *ipso jure*, así lo regula el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala, sus Reglamentos, Convenios ratificados por Guatemala y las diferentes disposiciones de trabajo y de previsión social.

El Estado de Guatemala vela porque el trabajador reciba las garantías mínimas para poder desarrollarse en las diferentes actividades que realiza para él y su entorno familiar.

1.5.3. Principio de imperatividad y necesidad

Según lo preceptuado en el cuarto considerando inciso c) del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica que “el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin



que su voluntad esté condicionado por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

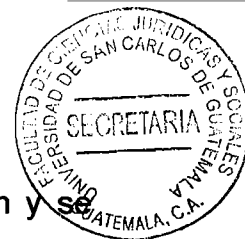
Algunos ejemplos de la limitación que existe en la autonomía de la voluntad son los siguientes:

- a) En los contratos manda la ley y no la voluntad.
- b) Los pactos colectivos son aplicables aún a los disidentes.

Existen relaciones laborales en las que aún se obliga contra la voluntad, es decir un caso en donde menores de edad les colaboran a sus padres en el trabajo de campo y por este sólo hecho la ley impone una relación laboral con el patrono.

El derecho del trabajo es un área del derecho público porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo y precisamente es en su condición de derecho público el que lo hace fundarse en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad y es que al incumplirse la norma se sanciona con intervención estatal.

Lo anterior, quiere decir que en el área del derecho civil al momento de que las partes convienen en crear un contrato, ambos pueden negociar o llegar a determinado acuerdo que los benefician y no perjudican ni a uno ni a otro, pero en materia laboral no se puede llegar a un acuerdo de esa manera entre trabajador y patrono por la existencia de la lista de garantías mínimas de las que ya se hizo mención.



Además el Estado de Guatemala debe velar porque los principios se apliquen y desarrollen de forma forzosa, cumpliendo con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes y normas supletorias laborales guatemaltecas.

1.5.4. Principio de realidad y objetividad

El cuarto considerando, inciso d) del Código de Trabajo de Guatemala preceptúa que: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una [sic] bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Este principio se enfoca en la realidad social en la que vive el trabajador y con base en ello busca resolver determinado problema que se le presente, haciéndolo con un criterio social y tomando en cuenta los hechos concretos de la vida en sociedad, lo que significa que desea encontrar una solución justa de los hechos conflictivos.

El derecho laboral persigue soluciones fundamentalmente justas y no soluciones legales, en los que muchas veces podemos observar que lo legal no siempre es lo justo.

1.5.5. Principio de derecho público

El inciso e) del considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala hace mención que “el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

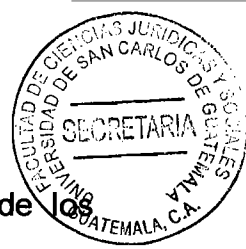


Lo anterior quiere decir que el Estado de Guatemala tiene la obligación social de proteger a la parte trabajadora y que el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que son de aplicación forzosa en cumplimiento de las condiciones o garantías mínimas que se imponen para la clase trabajadora.

1.5.6. Principio hondamente democrático

Lo regulado en el cuarto considerando, inciso f) del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala es lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque 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, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Este principio posee un carácter político y filosófico que transmite preocupación desde aquella época en la que se creó este Código, pues desde siempre y hasta nuestros días no ha existido una protección hacia los trabajadores como debería de ser, esta parte débil de la relación laboral es por quien ningún gobierno le ha dado el lugar que se merece frente al patrono.



Además tiene orientación para obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, quienes constituyen la mayoría de la población, lo que busca es que haya armonía social, esto no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y además es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

En Guatemala se ha contemplado en muy pocas ocasiones que al limitar la libertad de contratación descansa en él el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsando al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan la libertad, igualdad y fraternidad.

1.5.7. Principio de conciliación

Este es uno de los principios que debería tener una gran injerencia en una relación laboral porque al momento de que surjan problemas entre patronos y trabajadores lo primero deberían hacer es solucionarlo desde que empezó, encontrar el punto de partida que dio origen a ese problema, en donde las partes involucradas dialoguen de forma directa y puedan resolver esas diferencias.

El problema de este principio en la práctica es que esto es lo que menos sucede en el ambiente laboral guatemalteco, pues en un gran porcentaje de problemas que surgen entre ellos, no logran encontrar una alternativa justa que resuelva la situación entre los dos, ya que el patrono tiene intereses diferentes a los de un trabajador, por ello resulta desventajoso ante la parte trabajadora.



Según el sexto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, las normas de dicho Código deben inspirarse en ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

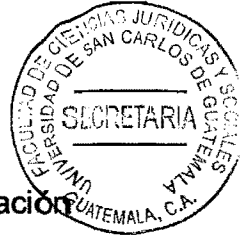
Al hablar del principio de conciliación tenemos que tomar en cuenta que se tratará de conciliar sobre diferencias que exista entre patrono y trabajador pero con relación a pretensiones que uno o la otra parte proponga, estas pretensiones pueden ser modificadas, aumentadas o disminuidas e incluso cada uno argumentar porque deberían de tenerlas según sea la situación.

Esas pretensiones aún no han llegado a ser un derecho por lo que son totalmente diferentes a las garantías mínimas que por ley tienen los trabajadores, estas garantías mínimas en ningún momento estarán en discusión pues como se ha dicho anteriormente son de carácter irrenunciables.

1.5.8. Principio de estabilidad

Este principio es tan importante como los anteriores, pero la diferencia radica en que este asegura la permanencia de la parte trabajadora en una relación laboral, además de contar con ingresos seguros también permite que todos esos años de trabajo dados a una determinada empresa sea recompensado de alguna forma, en la que pueda ser jubilado y así asegurar un ingreso futuro en sus años de vejez.

Este principio causa un efecto de continuidad cuyo objetivo es durar el mayor tiempo posible en un trabajo.



La estabilidad laboral protege de forma legal las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley, otorgándole al empleado certeza y tranquilidad para que cuente con ingresos fijos para el sustento propio y el de su familia, sin embargo este principio desaparece desde el momento en que el patrono da por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa.

1.6. Principios doctrinarios

Estos principios son enseñados por un grupo de autores inspirados por la doctrina de juristas, quienes son parte de escuelas que estudian las dimensiones ideológicas en materia laboral con relación a los principios que rigen esta área del derecho para un mejor entendimiento.

1.6.1. Regla de la condición más beneficiosa

De esta regla podemos extraer dos conceptos que la forman, una de ellas es la condición, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española –DRAE–, la define como: “Situación o circunstancia indispensable para la existencia de otra”²; aplicado a la regla doctrinaria se puede entender como la situación particular de hecho, dada de forma voluntaria por la empresa o cedida como derecho por una Ley que le antecede; también podría ser una norma aplicable a un caso concreto; y por último podría encajar en una situación de forma general, ya sea de derecho o de hecho, para todo un gremio.

² <https://www.dle.rae.es/condición> (Consultado el 01 de mayo de 2021)



Esta regla explica que se aplicará la norma legal anterior en caso sea más beneficiosa que la normativa que la está sustituyendo, su característica principal y la que la hace diferente a la otra es que garantiza una proyección particular para cada trabajador, llamada garantía *ad personam*.

Pero es importante tener en consideración que antes de aplicar esta regla, se debe cerciorar que cumpla con los siguientes requisitos:

a) Que sean condiciones laborales

Es decir que realmente formen parte de una relación laboral necesaria para su desempeño en el servicio que están prestando a determinada empresa.

b) Que sean más beneficiosas

Eso se refiere a que los trabajadores hayan conocido la norma anterior y que de ella se originó la que contiene mejoras en los beneficios, teniendo ese conocimiento se puede hacer valer ese derecho; y,

c) Que hayan sido reconocidas al trabajador

Esto quiere decir que haya pasado por el proceso legal para culminar con éxito el reconocimiento de un derecho.

Al definir beneficio, podemos decir que es la compensación que cumple el principio de prestar un servicio a cambio de una remuneración en materia laboral para los trabajadores, por lo que con relación a esta regla la condición anterior que los beneficia



en algún momento queda anulada por la misma condición mejorada en la normativa aplicable.

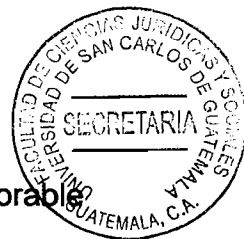
1.6.2. Regla de la norma más favorable

Esta regla es aplicable cuando en la resolución de un caso concreto hay más de una norma que podría resolver la situación particular, por lo que se debe aplicar aquella que sea más favorable para el trabajador aunque esta se encuentre en el rango de jerarquía de normas más bajo según la legislación del país.

En relación al alcance de la regla de la norma más favorable se distinguen dos sentidos: el sentido propio surge de la existencia de varias normas aplicables a una misma situación jurídica, en cambio la del sentido impropio no nace de la existencia de varias normas aplicables a una relación única sino más bien existe una sola norma que puede aplicarse pero que esa misma es susceptible de varios significados.

En materia laboral no se aplica la norma según el orden jerárquico guatemalteco que está determinado sino que se aplicará la más favorable siempre, aun cuando se invierta la jerarquía de leyes.

Al respecto Amauri Macarí Nascimento, en relación a la alteración de la jerarquía de las normas que observa con este principio señala que: "al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye, tendrá en el vértice no a la Constitución Política de la República de Guatemala, a la Ley, a las Convenciones colectivas o a el Reglamento de taller de modo



invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de la norma será la más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”³.

Eso significa que no importa en qué orden jerárquicamente se encuentre la norma, se utilizará la más beneficiosa y no se verá en que posición se ubica dentro de la pirámide legal que rige al país.

³ Plá Rodríguez. **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 79





CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

El Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa en su Artículo 18 que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

En el ámbito privado es un acuerdo de voluntades por el que una persona física pacta de forma voluntaria con una empresa la prestación de servicios que efectuará para él y a cambio el dueño de la empresa le pagará con dinero.

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

Doctrinariamente, Manuel Alonso García lo define como: “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”⁴.

El contrato de trabajo es considerado corazón del derecho laboral, ya que es fuente de derechos y obligaciones de las partes, este instrumento laboral sirve de sustento legal en caso de incumplimiento de alguna de las partes de una relación laboral.

⁴ Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales. Pág. 315



Y por su lado Susana Marigo indica que contrato individual de trabajo “Es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”⁵.

Esa remuneración de la que se habla para el trabajador, es todo lo que la parte trabajadora recibe como consecuencia del acuerdo de voluntades del que se trata el contrato de trabajo.

En la mayoría de empresas privadas poseen contratos de adhesión laborales, pero ello no significa que los trabajadores no pueden pactar condiciones superiores o hacer la solicitud de ellas sino que estos contratos de adhesión laboral contienen las condiciones mínimas que la Ley establece.

2.2. Elementos del contrato individual de trabajo

En el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula los elementos determinantes del contrato de trabajo:

- a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato se crea una conexión entre trabajador y patrono desde ese momento hasta que uno de los dos le ponga fin a esa relación;
- b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal, eso significa que el trabajador que se obliga a prestar sus servicios es el único que puede presentarse de forma física a realizarlo, nadie más puede hacerlo por él;

⁵ El contrato individual de trabajo. Pág. 170



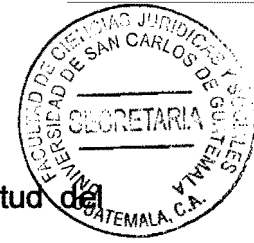
- c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o de su representante, jerárquicamente el trabajador sabe de la existencia de un patrono y a él le debe obediencia en las horas hábiles de trabajo, fuera de ese horario ya no existe subordinación; y,
- d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral, eso significa que a cambio del trabajo físico o intelectual que realiza el empleado, éste recibe por la prestación de sus servicios laborales un pago que normalmente debe ser en dinero.

Doctrinariamente, estos elementos aislados o en conjunto sirven como base del contrato de trabajo, por lo que podemos señalar los siguientes:

2.2.1. Subordinación

Este elemento inicia desde que el trabajador ejecuta la actividad por la cual fue contratado por parte del patrono, es decir desde que empieza la actividad laboral de forma voluntaria a raíz del contrato que se celebró, la parte trabajadora queda a disposición del patrono o su representante legal, bajo su autoridad o mando para hacer lo que éste le solicite que haga, emplea la actitud de sumisión y obediencia, por esta razón la subordinación ha sido catalogada como la más importante en un contrato de trabajo.

Doctrinariamente la subordinación es definida como la dependencia del trabajador al patrono, pero se toma como una doble incidencia en el surgimiento de este principio protector porque:



- a) El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia); y,
- b) El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo de cualquier índole que esta sea al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

Puede entenderse entonces que la subordinación es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

Por lo anteriormente escrito, la legislación laboral guatemalteca trata de proteger la dignidad de los empleados, por ello en el Artículo 116 del Código de Trabajo regula que tiempo efectivo de trabajo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, es decir que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo en horas hábiles, a menos que el patrono así lo decida.

2.2.2. Estabilidad en el empleo

La legislación laboral guatemalteca garantiza la estabilidad laboral en el Artículo 26 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República y preceptúa que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.



Una de las ventajas de la estabilidad laboral para un trabajador es que por su antigüedad en la empresa puede optar a nuevos y mejores puestos de trabajo, ascendiendo por su eficacia y porque tiene mucho tiempo de laborar para el mismo patrono.

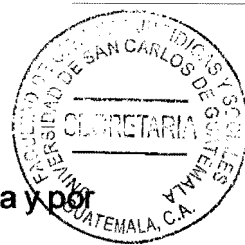
La estabilidad en el empleo también es conocido por ese derecho que se incorpora al patrimonio económico de la parte trabajadora, garantizándole la subsistencia permanente para él y su familia por medio de una remuneración segura y continuada y no sólo él se beneficia, pues la estabilidad que tiene el patrono de contar con la prestación de servicios del trabajador le permite asegurar un dependiente unido a la empresa y a la vez la vasta experiencia que posee le asegura una ocupación duradera así como la cierta garantía de generar a través de él el desarrollo productivo empresarial.

Socialmente, cuando un trabajador pierde su empleo pesa de forma directa sobre la sociedad, ya que se puede observar que en todos los países donde la tasa de desempleo crece constantemente causan problemas de carácter social, económico y político que da como resultado una gran preocupación tanto para la sociedad como para el Estado.

2.2.3. Profesionalidad

Este elemento del contrato de trabajo se refiere a toda clase de trabajo a que puede dedicarse una persona, requiriéndose para ello que se realice de forma principal y que exista habitualidad.

También es importante que el trabajador posea ciertas habilidades, especialidades o conocimientos técnicos suficientes que lo califiquen para poder realizar la tarea objeto del



contrato de trabajo, es indispensable que esa actividad que realiza sea subordinada y por la prestación de servicios sea remunerada.

2.2.4. Salario

El salario, es la remuneración que el patrono paga al trabajador como consecuencia de una contraprestación por la actividad que este realiza en beneficio del patrono.

Una característica propia del salario es ser sinalagmática, esto quiere decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes, tal es el caso que el trabajador está obligado a realizar la actividad laboral por la cual fue contratado y a su vez el patrono está obligado a pagar el salario convenido.

Cuando una de las partes falta a su obligación, la otra está en todo su derecho de exigir el cumplimiento o dar por finalizado el contrato de trabajo con sus correspondientes efectos legales provenientes de esa relación.

2.3. Características del contrato individual de trabajo

a) Naturaleza privada

El contrato individual de trabajo se encuentra en el área de las relaciones entre particulares.

b) Bilateral

Siendo el contrato de trabajo un negocio jurídico, cumple con los requisitos de capacidad legal, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito, en el que convienen dos partes.



c) De colaboración

Se dice que es un contrato de colaboración porque uno depende del otro para su existencia, de lo contrario ninguno podría desarrollarse como deberían.

d) Oneroso

Porque en un contrato individual de trabajo las dos partes se obligan y cada uno recibe de la otra algo del cual se benefician ambos, todo trabajo debe ser debidamente remunerado y de no ser así no habría contrato de trabajo.

e) Sinalagmático

Esta característica significa que las dos partes de un contrato de trabajo están obligadas recíprocamente, el patrono tiene la obligación de dar mientras que el trabajador tiene la obligación de hacer.

f) Conmutativa

Porque ambas partes reciben prestaciones reales y además están conscientes de las pérdidas, ganancias, ventajas y desventajas que pueda alcanzarse como consecuencia del contrato de trabajo individual.

g) Personal

Es una relación personal la que se establece en un contrato laboral entre trabajador y patrono, al grado que la ejecución de la actividad laboral sólo puede ser realizada por el propio trabajador que se obligó, quien por voluntad propia se pone bajo la dirección del



patrono a fin de realizar el trabajo que a éste convenga y en la forma que el empleador determine.

Este contrato de trabajo es *intuitu personae*.

h) Consensual

Porque es el trabajador quien por voluntad propia decide prestarle sus servicios al patrono, quien lo acepta a cambio de una remuneración, con ello se perfecciona el mutuo consentimiento y desde ese instante ambos quedan obligados a lo convenido en el contrato individual de trabajo.

i) De tracto sucesivo

Esto quiere decir que el cumplimiento de las prestaciones se realiza en un periodo determinado en donde el tiempo es el que predomina, ese cumplimiento se da durante todo el tiempo que dure el contrato individual de trabajo.

j) Principal

Es un contrato principal, porque para que exista no depende de uno anterior.

2.4. Sujetos del contrato individual de trabajo

Para que exista un contrato individual de trabajo debe existir principalmente una persona física quien es el trabajador y por la otra parte existe una persona física o jurídica denominado patrono.



2.4.1. Patrono y/o representante de la empresa

Al definir patrono nos encontramos que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” según lo preceptuado en el Artículo 2 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, este patrono es quien les proporciona una fuente de trabajo a muchos que lo necesitan.

Empresa, es una entidad económica que tiene ánimo de lucro, que crea y satisface necesidades económicas, produciendo servicios y bienes o solamente uno de ellos.

Puede existir en cualquier momento la sustitución del patrono y por ende el patrono que sustituye al anterior adquiere todos los derechos y responsabilidades que aquel tenía.

2.4.2. Trabajador

En el Artículo 3 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”.

La persona física que presta sus servicios es llamado trabajador o empleado.

2.5. Por el plazo de su celebración

Los contratos de trabajo se dividen por el tiempo de duración en el que las partes se obligan a cumplir lo pactado.



2.5.1. Por tiempo indefinido

Para saber si el contrato de trabajo es indefinido primero debemos observar la naturaleza de la empresa, ya que si su desarrollo en las actividades es permanente se entenderá que el contrato se ha celebrado de forma indefinida y que este no puede interrumpirse ni cesarse, a menos que existan causas justas que lo permitan tanto para el trabajador como para el patrono o de mutuo acuerdo.

También debemos recordar que en este tipo de contrato existe un período de prueba que debe cumplirse, el cual es de dos meses y una vez aprobado inicia sus labores el trabajador y desde ese momento se tiene responsabilidad para ambas partes cuando se dé la terminación del contrato, ya sea por una o la otra parte.

2.5.2. A plazo fijo

Es el contrato de trabajo individual celebrado para un determinado y cierto período de tiempo pero este puede convertirse en un contrato por tiempo indeterminado, siempre y cuando se haya concluido el tiempo fijado y se continúen las labores sin que ninguno de los dos dé por terminada la relación laboral o cuando por su naturaleza se convierta en permanente.

2.5.3. Por obra determinada

Este tipo de contrato busca la calidad, el rendimiento y el haber cumplido la obligación de hacer determinada obra, sin importar el tiempo que se llevaron para su realización, pues el precio se fija por la cantidad de piezas, cantidad producida o volumen de las cosas



elaboradas, solamente es indispensable que se entregue en el plazo en el que las partes convinieron.

2.6. Por su forma de celebración

Según la doctrina, hay tres formas para celebrar un contrato individual de trabajo, estas son:

a) *Ad solemnitatem*

Esto significa que es “para siempre” y consiste en un requisito formal impuesto para la validez del contrato, por lo que las hacen de carácter excepcional;

b) *Ad probationem*

Esta expresión significa “para la prueba”, esto quiere decir que son simples medios de prueba para demostrar la existencia de un contrato y sólo sirven para demostrar un acto; y,

c) Las administrativas

Que tienen como fin comprobar la legalidad de lo contenido en el contrato.

Esta supervisión está bajo la responsabilidad de la Inspección General de Trabajo.

2.6.1. Escrito

Este tipo de forma para celebrar un contrato ha sido beneficioso para los trabajadores, ya que los respalda sobre los derechos y obligaciones de cada uno y de esa forma se evita el abuso patronal, por ello la legislación laboral regula que este debe ser celebrado

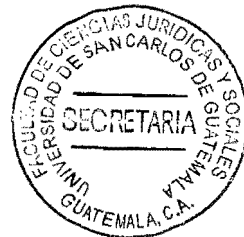


de forma escrita y en tres ejemplares, uno para el patrono, el segundo para el trabajador y el tercero el patrono debe remitirlo al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los quince días posteriores a su celebración, esto está regulado en el Artículo 28 del Código de Trabajo.

El contenido del contrato de trabajo individual escrito puede contenerse en cláusulas legales o convencionales, es decir cláusulas que por ley deben colocarse o cláusulas que devienen del acuerdo entre patrono y trabajador, cualquiera que sea su origen se tendrán por válidas pues se deduce que se establecieron por mutuo consentimiento.

2.6.2. Verbal

Actualmente existen legislaciones en las que organizaciones de trabajadores velan porque el Estado defienda los derechos de la parte trabajadora por medio de leyes protectoras y estos instrumentos laborales han hecho que sea menos necesario el contrato por escrito como durante mucho tiempo lo ha sido y cuando se llegaba a un conflicto podía ser demostrada la relación de trabajo por otros medios, como libros, planillas, recibos y otros documentos que debe presentar el patrono de forma obligatoria, con ello se toma como ciertas las condiciones contractuales hasta que el empleador demuestre lo contrario.



CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato individual de trabajo

En una relación de trabajo existen varias formas para ponerle fin al mismo, la denominación correcta es terminación del contrato de trabajo, el cual puede ser por voluntad expresa o tácita de las partes.

El despido también puede decirse que es la causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario pero esto puede ser por diversas razones, ya que las legislaciones laborales modernas no tienden a garantizar la estabilidad en el empleo provocando el despido sin que haya una causa justa.

Entonces se puede decir que el despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato de trabajo con su empleado.

Para Guillermo Cabanellas citado por César Landelino Franco López: “despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo”.⁶

Despedir entonces es la decisión que toma el empresario de terminar la relación laboral que le unía a un empleado.

También es correcto decir que es una declaración de voluntad unilateral por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio.

⁶ Derecho sustantivo individual del trabajo. Pág. 309



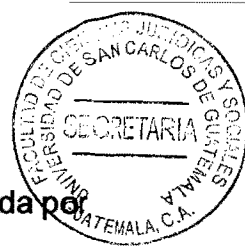
Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono sin motivo legal e imputable al trabajador.

En Guatemala, el despido sólo se presume como una declaración unilateral de voluntad cuando no se funda en justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por consiguiente, cuando el despido es sin justa causa sí configura una decisión unilateral expresamente prohibida para el empleador según lo establecido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3.1. Despido directo justificado – sin responsabilidad del empleador

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco de forma expresa indica las causas justificativas del despido, en las cuales el empleado debe encuadrar su conducta conforme a ello y comprender que el empleador habilitó su derecho para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Con relación a la justa causa del despido Guillermo Cabanellas, dice: “por justa causa del despido se comprende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar. En la creación de las obligaciones, por justa causa se entiende la lícita para contraerlas y la necesaria para su validez. Ahora bien, el despido se encuentra situado en el extremo opuesto de los nexos bilaterales, es decir, en su ruptura y por iniciativa de una de las partes. Para que pueda clasificarse de justa causa la de un despido tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo, además de la catalogación en normas vigentes, la



justa causa de despido tiene que ser alegada; y, de controvertirla el despido, probada por el empresario”.⁷

Lo antes descrito significa que debe existir un motivo regulado en Ley para que se pueda efectuar este tipo de despidos por parte del patrono, por ello en el Artículo 77 del Código de Trabajo se indican las causas justas que facultan al patrono para dar por finalizado el contrato sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o

⁷ **Ibíd.** Pág. 313



negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y



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

Las causas justificables de despido antes mencionadas deben considerarse por hechos imputables al trabajador, el cual incluye los motivos fundados o esas faltas que se consideran muy graves que se basen en la acción que cometió el trabajador y por la cual debe responder.

Por ello, Guillermo Cabanellas, afirma: “La justa causa del despido debe ser motivo determinante de la disolución del contrato, y no motivo justificante. La teoría de la justa causa lleva a determinar que, juntamente con un motivo justificado del empresario, debe concurrir también la existencia de una culpa por parte del trabajador, un hecho imputable a él. La culpa debe ser la determinante del despido, el hecho que disuelve el contrato de trabajo no se origina en el empresario, sino que es voluntario del trabajador. Si el contrato de trabajo se disuelve, es porque ha existido un hecho intencional y querido por el trabajador, que ha puesto en movimiento a la voluntad del empresario, y ese hecho tiene que ser de tal naturaleza, que impida la prosecución del contrato de trabajo”.⁸

Entonces es importante establecer que para que exista una ruptura lícita del contrato de trabajo se exige la existencia de motivos suficientes que lleven a la terminación del mismo, por lo cual no se puede realizar dicha acción de despido por la comisión de cualquier falta sino únicamente por la comisión de alguna de las establecidas en la ley como grave y suficiente para justificar el despido.

⁸ *Ibíd.* Pág. 314



Este tipo de terminación de contrato de trabajo también es aplicada como una medida máxima disciplinaria, como una manifestación sancionadora suprema.

En Guatemala para probar la justificación del despido es indispensable acreditar la observancia del derecho de defensa del trabajador y sin él sería inexistente la justificación del despido.

Al realizarse la acción del despido es bastante común la exigencia de unos requisitos formales para la formalización del mismo, aunque dependerá finalmente de las legislaciones específicas de cada país, algunos de ellos son:

a) Carta de despido

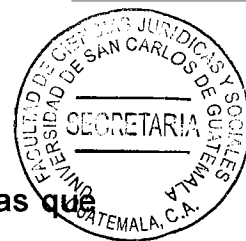
Documento a través del cual el empleador deja constancia de su voluntad de despedir al empleado así como de las causas y de la fecha en que se dio por terminada la relación laboral.

b) Preaviso

En algunas legislaciones es habitual la obligación de que exista un preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger al empleado.

3.2. Despido indirecto justificado – sin responsabilidad del trabajador

El empleado también tiene derecho de terminar con causa justa la relación de trabajo, esta institución en el área del derecho laboral consiste en que el trabajador tiene derecho a que el patrono lo indemnice con el importe que la ley establece, como el pago de su indemnización por daños y perjuicios que se le ocasiona.



Según lo establecido en el Artículo 79 del Código de Trabajo son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;



- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interés en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario lo hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidades al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

En estos casos no se debe olvidar que la decisión del empleado fue tomada por todas esas actitudes patronales anteriormente descritas que menoscababan o reducían los derechos mínimos de estos contenidos en el contrato individual de trabajo y que son los



que lo hacen sentirse despedidos y que constituyen la causa imputable al empleador para terminar con la relación de trabajo.

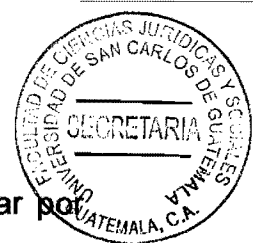
Con relación a este tipo de despido, el Artículo 80 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica que son requisitos para su consumación, el que el trabajador lo comunique al patrono en cualquier forma y que simultáneamente cese en el desempeño de las labores.

3.3. Renuncia sin causa justificada – trabajador

Esta decisión unilateral como forma de terminar un contrato individual de trabajo le corresponde exclusivamente al trabajador, quien está facultado para ponerle fin al contrato de trabajo en cualquier momento siempre que sea por medio del acto de la institución denominada renuncia y con el único presupuesto del preaviso, que constituye la comunicación previa a la terminación que debe dar el trabajador al patrono para permitirle a éste buscar de forma oportuna un sustituto.

Dicho de otra forma consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente que devenga del cumplimiento del mismo, el empleado renuncia a los beneficios legales laborales que por derecho tiene, pues lo que hace el trabajador es dejarlo por razones que le son propios, ya sea por haber encontrado otro trabajo más cómodo o mejor remunerado.

El objetivo principal de la renuncia es avisarle al patrono que se irá y dejará el empleo, pero que dará un tiempo proporcional como lo establece la ley para que él pueda encontrar a alguien más que cubra ese puesto que quedará vacante.



El Artículo 83 del Código de Trabajo establece que 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 diez 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;
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Estos avisos deben darse preferentemente por escrito pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma es decir que lo haga en presencia de dos testigos, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas, 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 su trabajo, ya sea por haber encontrado un sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.



3.4. Despido sin justa causa – patrono

Este es un tipo de despido denominado improcedente, pues no tiene causa justificante o dicha causa no está contemplada en la ley o en su caso en el contrato firmado entre las partes, por lo que el empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido que dependerá de la legislación aplicable.

Hay momentos en que el patrono de determinada empresa privada incurre en ilegalidad desde que toma la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo de forma unilateral, pues en la ley no está permitido para éste que tome esa posición, ya que debe existir el encuadramiento de la conducta del trabajador en la causa que lo justifique.

La terminación se convierte en decisión unilateral y genera para el patrono una responsabilidad que se traduce en la obligación para éste de pagar al trabajador la indemnización que corresponda.

Además esta acción provoca que surjan obligaciones a causa del despido ilegal, las cuales son:

a) Pagar indemnización por tiempo de servicio

La cual debe calcularse a razón de un mes de salario por cada año de servicios, con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses de la relación laboral; y



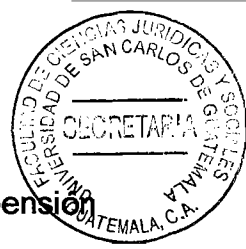
b) Pagar al trabajador los daños y perjuicios

Los cuales se calcula a razón de un mes de salario por cada mes de trámite que dure el juicio y hasta un máximo de doce meses de salarios.

Es importante señalar que esta indemnización debe declararse en la sentencia del juicio en la que se haya reclamado el despido injusto, por lo tanto sólo se obtendrá si se instaura el juicio y sí además este llega hasta sentencia, por consiguiente, si el patrono al despedir sin justa causa también hace efectivo al trabajador el pago de la indemnización por tiempo de servicio no habrá obligación de pagar la indemnización por daños y perjuicios, pues tampoco existirá la posibilidad de instaurar el juicio ordinario por motivo de despido.

Existen reglas que deben seguirse para pagar la indemnización por despido injustificado y son las siguientes:

- a) El importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, tampoco puede ser embargado, a excepción de que sea en materia de obligación de alimentos y hasta por el porcentaje regulado en ley;
- b) El importe debe ser calculado tomando como base el promedio de los salarios recibidos por el trabajador durante los últimos seis meses de su relación laboral o de forma proporcional;
- c) No puede interrumpirse la continuidad del trabajo por enfermedad, por vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que suspendan el contrato de trabajo, si existiera una cláusula que indique lo contrario, será nula *ipso jure*;
- d) El patrono sí puede despedir a un trabajador por enfermedad o invalidez permanente o vejez y puede no estar obligado a cubrir la indemnización cuando el trabajador está



protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y además si la pensión que cubre dicha institución fuere menor según su valor actual el patrono queda obligado a cubrir la diferencia del caso.

El Artículo 87 del Código de Trabajo indica que a la expiración de todo contrato de trabajo que por cualquier causa termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a) La fecha de su entrada y de su salida;
- b) La clase de trabajo ejecutado; y,
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera de como trabajó; y,
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

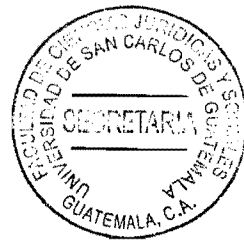
3.5. Por disposición de la ley

- a) Muerte del trabajador
- b) Por fuerza mayor o en caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial extrajudicial de la empresa; o la incapacidad del patrono. Esta se rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.



3.6. Por mutuo consentimiento

- a) Por advenimiento del tiempo como en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos de obra determinada;
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato; y,
- c) Por otra disposición en la que tanto trabajador y patrono estén de acuerdo.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de igualdad en el derecho laboral por no regular de forma legal el preaviso patronal ante el despido del trabajador sin justa causa en las empresas del sector privado en la ciudad de Guatemala

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula en su epígrafe, libertad e igualdad, el cual establece: "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...".

Del artículo anterior se desprende el principio constitucional de igualdad como legítima y auténtica para todos.

Igualdad ante la ley significa que para todas las personas que habitan Guatemala los derechos son los mismos, estos derechos son fundamentales e inalienables y los poseen todas las personas por el sólo hecho de ser humanos, los cuales no deben ser violentados ni vulnerados, eso quiere decir que ninguna ley debe tener privilegios entre unos y otros.

La igualdad también es un principio general del derecho que promueve el trato de la misma forma para todos en la aplicación de la ley.

La igualdad como derecho subjetivo manifiesta la prohibición de todas las formas de discriminación que puedan existir.

Además este principio es considerado como un valor supremo del ordenamiento jurídico guatemalteco, en el que no deberían de haber privilegios ni tratos diferenciados para unos y para otros no.



La legislación nacional e internacional así como las doctrinas, teorías, conceptos, definiciones y principios en el área del derecho laboral guatemalteco muestran de forma clara que existe vulneración al principio de igualdad de condiciones que debería de existir en una relación de trabajo, en donde el patrono le comunique al trabajador, así como este lo hace, de avisarle al otro la decisión unilateral que ha tomado de dar por terminada la relación de trabajo sin una causa justificable que lo haya impulsado a la toma de esa decisión.

La desigualdad que existe entre patrono y trabajador es evidente, en donde únicamente una de las dos partes que componen una relación de trabajo es la obligada a presentar un aviso previo laboral en donde indica que en determinada fecha se dará por finalizado el contrato de trabajo por decisión propia y sin que exista justificación alguna para hacerlo, esta acción únicamente esta impuesta al trabajador según la legislación laboral guatemalteca.

La renuncia es considerada un derecho propio e irrenunciable del trabajador, el Artículo 83 del Código de Trabajo, establece que “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...”, ese Artículo nos indica que como único requisito para ejercer el derecho de renunciar es que el trabajador presente el preaviso laboral.

El preaviso laboral guatemalteco es definido como el aviso obligatorio que con anticipación hace el trabajador al patrono para avisarle sobre la decisión que tomo de dar



por terminado el contrato de trabajo y que el mismo cesará en una fecha futura determinada.

4.1. Despido sin justa causa

Con respecto a la doctrina es importante hacer mención que el despido es la declaración tomada como un acto jurídico-unilateral de una de las partes dirigido a la otra y recibida, no aceptada por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato.

Se puede decir entonces que el despido es una modalidad de terminación de los contratos de trabajo regulado en el Código de Trabajo guatemalteco en la que una o las dos partes le ponen fin a la misma, ya sea por la voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por la existencia de una causa imputable a la otra.

Tomemos en cuenta que uno de los elementos más importantes en una relación laboral es la estabilidad que puede gozar el trabajador pero esta se acaba cuando el empleador sin causa justa da por terminado el contrato de trabajo.

El despido injustificado es aquella cancelación de contratación por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógicas y válidas según la ley para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales.

Por lo general suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador por parte del patrono y más aún cuando el empleado no ha cometido ninguna de las faltas anteriores justificadas por la ley como causales de despido, por lo tanto es ilegal suspenderlo de sus tareas laborales de forma definitiva.



4.2. Preaviso patronal

Un preaviso, es una figura o institución en el derecho laboral que significa un lapso de tiempo que debe transcurrir obligatoriamente entre el anuncio por parte del patrono para el trabajador en el contrato de trabajo de duración indeterminada de su decisión de poner fin al contrato laboral y la cesación efectiva de él.

Esta obligación para el empleador deberá hacerla efectiva con la anticipación que fije la ley (variable según la antigüedad del puesto) cuando decide finalizar el contrato de trabajo por medio de un despido laboral sin causa que lo justifique.

La falta de aviso por parte del empleador se suple normalmente con una indemnización que se designa justamente así "por falta de preaviso".

Este aviso anticipado es a una fecha cierta y estipulada.

La naturaleza jurídica del preaviso patronal es la voluntaria y expresa notificación realizada con anticipación a la fecha de la extinción del vínculo jurídico que une en relación de dependencia al trabajador y al empleador.

El propósito fundamental del preaviso es que todas las partes involucradas en un contrato de trabajo, jefe y trabajador, le informe a la otra parte, para que el afectado con esa decisión tenga la oportunidad de buscar una sustitución en el caso de la empresa y un nuevo empleo en otro lugar en el caso del trabajador, mientras se efectúa el período del aviso anticipado.



4.3. Derecho comparado

El derecho comparado suele ser calificado como una disciplina que confronta las semejanzas y diferencias de los diferentes sistemas jurídicos vigentes en cada país con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico de un determinado Estado, buscando entre ellas las distintas soluciones que aplican para esos casos planteados.

Su función es perfeccionar las leyes, unificando o armonizando el derecho, además comprende los diferentes puntos de vista de cada sistema jurídico de cada país.

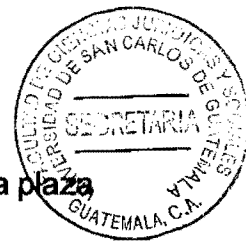
4.3.1. Costa Rica

Costa Rica en su legislación laboral tiene a la institución del preaviso como una obligación para ambas partes en una relación de trabajo.

Con respecto a lo antes escrito, el preaviso debe darse al momento en que una de las partes de la relación laboral dé por terminado el contrato mismo, ya sea por renuncia sin causa justificada o despido sin justa causa, ambos tienen la obligación como requisito indispensable para la parte que tome esa decisión, otorgar al otro un aviso previo con la intención de no continuar la relación contractual, el cual se encuentra regulado en el Artículo 28 del Código de Trabajo de Costa Rica.

En Guatemala la obligación del preaviso sólo está impuesta para el trabajador y no para el patrono.

Así mismo la legislación laboral costarricense establece que el preaviso tiene como fin único que el trabajador o patrono, según sea el caso, dispongan de un plazo razonable



para buscar nueva colocación en otra empresa o bien encontrar un sustituto para la plaza vacante, respectivamente.

En la legislación laboral guatemalteca está oportunidad de contratar a un sustituto para la plaza vacante solo la tiene el patrono cuando el trabajador decide renunciar.

Este preaviso debe darse de manera escrita o de forma verbal pero con dos testigos.

El artículo en mención también establece que durante el término del aviso, el patrono está en la obligación de conceder un día de asueto al trabajador durante cada semana en el que aun continúe realizando el trabajo efectivo para que él pueda buscar nueva colocación en otra empresa, la norma no hace distinción sobre la causa de terminación del contrato al otorgar el derecho al día de asueto durante el preaviso, por lo que en ese sentido el trabajador tiene derecho a disfrutar de ese descanso tanto en los casos de despido sin justa causa como en los de renuncia sin causa justificada.

El plazo para otorgar el preaviso depende del tiempo de duración de la relación laboral, en estos casos es frecuente que el patrono no le dé un aviso anticipado al trabajador o viceversa, pero para evitar este tipo de situaciones, ellos recomiendan incluir en el finiquito laboral una cláusula donde ambas partes convengan en que el trabajador queda eximido de otorgar este plazo y por el otro lado, el patrono renuncia sin causa justificada expresamente a formular el respectivo reclamo en vía judicial.

En Guatemala sí existen reglas de tiempo según la antigüedad de la relación laboral para que el empleado realice el trabajo efectivo que le queda después de avisar de forma anticipada que decidió dar por terminado el contrato de trabajo.



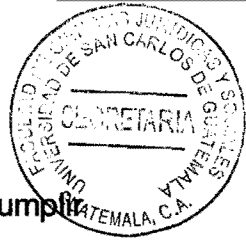
4.3.2. Panamá

En este país centroamericano, la legislación laboral no ha sido modificada desde hace muchos años pero un tema que siempre ha sido debatido es la renuncia sin causa justificada en la que establecen que el trabajador debe presentar por escrito al empleador con quince días de anticipación dicho preaviso y a falta de ello, el empleador puede deducir una semana del salario, descuento que debe salir de la prima de antigüedad, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a ella.

Y por parte del patrono, la legislación panameña establece que él no puede dar por terminada de manera unilateral la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie causa justificada.

Este principio está regulado en el Artículo 211 de su Código de Trabajo, sin embargo en el Artículo 212 establece las excepciones del artículo anterior, las cuales son: trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos; trabajadores domésticos; trabajadores permanente o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras; trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional; aprendices; trabajadores de establecimientos de ventas de mercancías al por menor y empresas con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos de seguros y bienes raíces.

Según la legislación laboral guatemalteca, el patrono tampoco puede dar por terminado un contrato de trabajo sin que medie causa que lo justifique, y al hacerlo sería ilegal.



El Artículo 225 de su Código de Trabajo hace mención que el empleador debe cumplir con el pago de la indemnización por despido injustificado, además debe notificarle el despido al trabajador con antelación de treinta días o abonarle la suma correspondiente al salario que devengaría durante esos treinta días.

En materia laboral, Guatemala ha impuesto el pago de la indemnización cuando el patrono no compruebe la justa causa de despido.

En el Artículo 214 del mismo cuerpo normativo laboral de Panamá indica que la notificación de terminación de la relación de trabajo debe darse por escrito, algo importante es que el plazo de preaviso comienza a correr desde el día de pago siguiente a la notificación.

4.4. Falta de regulación legal del preaviso patronal

Es oportuno dar a conocer la falta de regulación jurídicamente desfavorable para el trabajador en contraposición con el patrono, ya que ni en ningún otro Artículo del Código de Trabajo está regulado el preaviso más que en el 83 y en este no se indica que el patrono debe dar un previo aviso al trabajador al despedirlo sin causa justificable.

Por el contrario, los Artículos 78 y 80 del mismo cuerpo normativo establecen que el patrono debe notificarle por escrito al trabajador la causa del despido pero esos mismos artículos no indican que esta comunicación debe hacerse con tiempo de antelación a la fecha efectiva en que el trabajador cese definitivamente el ejercicio de sus labores frente al empleador, por lo que éste puede comunicárselo en el mismo momento de realizarse el despido.



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

Estos últimos, con su existencia, acrecientan el problema y dan paso al mal manejo económico, laboral y social de la realidad Guatemalteca.

4.5. Solución a la falta del preaviso patronal

En un contrato laboral a plazo indeterminado es común que una de las partes decidan unilateralmente en cualquier momento dar por terminado el contrato de trabajo, ya sea por parte del trabajador en donde figura la institución de la renuncia sin causa justificada o por parte del patrono en donde figura la institución del despido sin causa justa cuando no existan razones legales del porqué del despido, el primero está obligado a presentar un preaviso, el segundo no.

Por lo que es importante tomar como base legal los principios fundamentales que rigen la Constitución Política de la República de Guatemala; el principio de estabilidad, jurisprudencia con relación a la estabilidad, así como el Artículo 83 del Código de Trabajo y lo relacionado a este tema en materia laboral en el Protocolo de San Salvador, el cual esta ratificado por Guatemala.

4.5.1. Base jurídica legal que sustenta el preaviso patronal

Es todo aquel soporte legalmente regulado en la legislación de un país que sirve para la comprobación de hechos, concluyendo que se cuentan con las herramientas necesarias



para la aprobación de una ley o tomar una actitud o comportamiento jurídico frente a un caso concreto.

a) Jurisprudencia sobre la estabilidad laboral en Guatemala

La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucional, Decreto Número 1-46 de la Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, establece en su Artículo 43 que al haber tres fallos contestes emitidos en sentencias por la Corte de Constitucionalidad sobre la interpretación de normas constitucionales y otras leyes, estas producen doctrina legal, también llamada jurisprudencia y debe respetarse por los tribunales ya que tiene la función de mantener la debida observancia de la ley y su aplicación.

La Corte de Constitucionalidad ha resuelto sobre la estabilidad laboral en Guatemala, e indica que es aquel derecho del trabajador de mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea esto por plazo determinado o indeterminado.

Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia e impropia.

Lo cierto es que la estabilidad propia no se encuentra consagrada por nuestra legislación como principio general que rige las relaciones laborales, estableciéndose esta, sólo para casos específicos.

En Guatemala es aplicable la estabilidad impropia, esta se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa.



Se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone, es decir, se ha dispuesto una reparación tarifada que comprende todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria. (El criterio relativo a las clases de estabilidad laboral ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de veintitrés de septiembre, veinticinco de noviembre y once de diciembre, todas de dos mil catorce, proferidas dentro de los expediente dos mil ciento noventa y cinco y mil seiscientos diez, ambos de dos mil catorce y cinco mil novecientos treinta y seis de dos mil trece [2195-2014, 1610-2014 y 5936-2013], respectivamente).

Al producirse el despido sin justa causa, el derecho que le asiste al trabajador es acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con el objeto de determinar la justicia o la injusticia del despido y reclamar el pago de la indemnización y demás prestaciones que le correspondan –estabilidad impropia–. (El Criterio anterior fue sostenido por esta Corte en las sentencias de once y dieciocho, ambas de junio y veinticuatro de agosto, todas de dos mil quince, proferidas dentro de los expedientes tres mil cuatrocientos ochenta y cinco y cinco mil doscientos treinta y tres, ambos de dos mil catorce y mil doscientos noventa y siete de dos mil quince [3485-2014, 5233-2014 y 1297-2015], respectivamente).

b) Principio de igualdad constitucional

La igualdad ante la ley, igualdad bajo la ley, igualdad ante los ojos de la ley o igualdad jurídica es el principio que reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley y que estén sujetas a las mismas leyes de justicia, reconoce la equiparación igualitaria de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.



Por lo tanto, la ley debe garantizar que ningún individuo o grupo de individuos privilegiado o discriminado por el Estado en cualquier ámbito, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, género, origen nacional, color, origen étnico, religión u otras características ya sean personales o colectivas sin parcialidad.

Este principio regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala tiene una gran relación con el principio de armonía social, un principio que rige el derecho laboral en materia de contratos individuales de trabajo que establece que entre las partes que forman parte de una relación laboral, es decir trabajador y empleado debe existir un equilibrio, sin que uno sea más que otro.

c) Principio de legalidad

Es un principio fundamental del derecho público conforme al cual todo ejercicio de potestades debe sustentarse en normas jurídicas que determinen un órgano competente y un conjunto de materias que caen bajo su jurisdicción.

Por esta razón se dice que el principio de legalidad asegura la seguridad jurídica.

Se puede decir que este principio es la regla de oro del derecho público y en tal carácter actúa como parámetro para decir que un Estado es un Estado de derecho, pues en él el poder tiene su fundamento y límite en las normas jurídicas.

d) Principio de bien común

Como el derecho constituye un ordenamiento social su finalidad suprema no puede ser otra cosa que la de obtener lo que esa sociedad se propone.



Las aspiraciones de la comunidad se inclinan naturalmente a buscar su propio bien y ese bien colectivo constituye el bien común.

Este principio es la finalidad social suprema hacia la cual tienden todos los objetivos del hombre, de tal manera que la justicia, el orden, la paz y la seguridad son como las bases en que se asienta el bienestar colectivo.

El bien común como principio es en definitiva el último intérprete de esos otros fines exclusivamente jurídicos, el que juzga su oportunidad, el que dirige sus conflictos, el que hace prevalecer a uno sobre otro y el que encauza a todos, teniendo en consideración las circunstancias sociales a que debe adecuarse el derecho.

e) Principio de justicia

La justicia es el fin del derecho. Los hombres han creado las normas positivas escritas que deben fundarse en el derecho natural siendo este cierto y justo para aplicar la equidad que es la aplicación de la justicia en los casos concretos a resolver.

La justicia es un principio de tanta universalidad que más que un principio es un valor, ya que muchos otros principios se derivan de este valor fundamental.

Platón en la búsqueda de un concepto de justicia escogió "dar a cada cual lo que le corresponde" y también fue uno de los principios fundamentales consagrados por el jurisconsulto romano Ulpiano, que la definió de igual modo, "Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde". Constante y perpetua pues no debe ser ni por un tiempo ni para beneficio de unos más que para otros.



Sócrates, maestro de Platón, decía que la justicia siempre obra con el bien y nunca debe aplicarse el mal, que dar a cada uno lo suyo no implica hacerles el bien a nuestros amigos y el daño a quienes son nuestros enemigos, pues esto haría que se tornen aún peores.

f) Principio de estabilidad en el contrato de trabajo

Este principio en el empleo puede definirse como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

La estabilidad es el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente, por ello se necesita que medie una limitación a la facultad de ponerle fin a esa relación, es decir, que exista la protección jurídica.

La estabilidad no es más que un modo de permanencia.

Si bien es cierto esta estabilidad juega un papel muy importante para un trabajador, ya que figura como un derecho que consiste en conservar un puesto de trabajo mientras lo desee y el patrono no tener un motivo suficientemente grave para poder despedirlo.

g) Protocolo de San Salvador

El Artículo 6 del Protocolo de San Salvador regula lo siguiente: "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una



vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada”.

Este convenio indica que se tomará en cuenta lo que digan sus artículos cuando en la legislación del país que lo ratifica no regulen estas disposiciones que son de gran beneficio en este caso para los trabajadores.

Por su parte el Artículo 7 de la misma convención, denominado condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo establece que Los Estados Partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo sexto, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: “...d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justas separación”.

Lo anterior significa que en los casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

Uno de los elementos más importantes en una relación laboral como ya se dijo es la estabilidad que puede gozar el trabajador, pero esta se acaba y da paso a la alteración cuando sin causa justa se da por terminado el contrato de trabajo.

La consecuencia jurídica derivada de esa decisión, establece que el derecho que poseen los trabajadores al respecto es percibir una indemnización.



4.5.2. Beneficios del preaviso patronal

Los trabajadores de una empresa del sector privado en Guatemala también tienen derecho a que se les comunique con antelación que serán despedidos de sus puestos de trabajo, porque con el hecho que se les notifique que en determinada fecha cesará la relación laboral de forma definitiva se les estaría beneficiando y protegiendo a la misma vez, algunos de esos beneficios son:

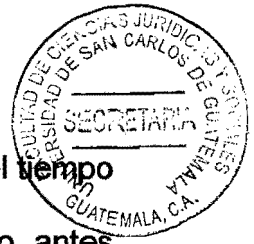
- a) Darles la oportunidad de buscar una nueva fuente de ingresos;
- b) Buscar nuevas ofertas de trabajo;
- c) Empezarían a enviar solicitudes de empleo; y,
- d) Además tendrían tiempo para reunir la documentación básica y necesaria para iniciar un nuevo proceso de contratación, como actualización de currículum vitae, cartas laborales, cartas personales, antecedentes penales y antecedentes policíacos, entre otros.

Con ese preaviso patronal se les estaría preparando para el futuro y con ello el Estado de Guatemala estaría velando por su bienestar y el de su familia.

4.5.3. Condiciones para que se dé el preaviso patronal

Tomando de referencia el Artículo 83 del Código de Trabajo, las condiciones que deben darse para aplicar la figura del preaviso patronal son las siguientes:

- a) Que el patrono tome la decisión voluntaria y unilateral de ponerle fin al contrato de trabajo que lo vincula con el trabajador y en consecuencia cesar definitivamente la relación de dependencia que existe entre ellos;



- b) Según la duración de servicios prestados para el patrono, éste determinará el tiempo anticipado según las reglas del Artículo 83 del mismo cuerpo normativo antes mencionado, con el que debe comunicarle por escrito al trabajador sobre la decisión que tomo de despedirlo sin causa justa, con esa notificación se da por realizado el preaviso patronal;
- c) El preaviso patronal se hará dependiendo de la forma en que se celebró dicho contrato de trabajo, es decir, si la relación laboral se perfeccionó con un contrato escrito, de esa forma debe dársele al trabajador el preaviso patronal, pero si el contrato fue de palabra o verbal, el preaviso patronal puede realizarlo el patrono con la presencia de dos testigos.
- d) Si en determinado momento el trabajador consigue otro empleo mientras aún sigue efectuando sus labores en el tiempo del preaviso patronal, él puede pedir que cese su relación definitivamente en ese instante, ya sea por haber encontrado un nuevo trabajo o por cualquier otro motivo, sin que incurra por ello en responsabilidad.

4.5.4. Consecuencias jurídicas al no presentar el preaviso patronal

Los efectos jurídicos que se proponen, en caso de que el patrono no le comunique al trabajador con antelación el despido sin justa causa son:

- a) Condenar al pago de daños y perjuicios por no dar el aviso previo al trabajador;
- b) Hacer efectivo el pago de las prestaciones irrenunciables;
- c) Hacer los cálculos, definir los montos y concretar una fecha de pago;



d) El pago de las costas judiciales cuando por medio de juicio ordinario **laboral** planteado por el trabajador contra el patrono se realice ante los Tribunales laborales para que el patrono pruebe si existe causa de despido justo o no.

En sentido patrimonial, “el daño se refiere a una pérdida de patrimonio que se poseía y el perjuicio a la ganancia o beneficio esperado que se ha dejado de obtener como consecuencia del incumplimiento de una obligación”.⁹

Tanto los daños como los perjuicios son figuras jurídicas reguladas por la legislación en materia de incumplimiento de obligaciones o responsabilidades contractuales.

4.5.5. Reforma al Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala

Es importante aclarar que el problema que existe con relación a esta situación entre el empleador y el empleado es muy distinta, ya que si un trabajador decide sin causa justificada dejar su trabajo, esta decisión no afecta ni perjudica gravemente al patrono, porque la posición en la que se encuentra le ayuda a que con facilidad y de forma inmediata encuentre a alguien más para cubrir ese puesto vacío, sin embargo la legislación laboral lo protege con respecto a ello; pero si es el trabajador a quien se le despide, primordialmente en época de crisis de trabajo, éste deberá gastar la poca reserva económica que le queda antes de lograr ubicarse en otro empleo.

⁹ <https://www.conceptosjuridicos.com/ar/perjuicio/> (Consultado el 06 de abril de 2021)



El preaviso patronal como una institución laboral protegería a los trabajadores ante un despido sin causa justa, obligando al patrono de una empresa privada que se les haga saber sobre la decisión unilateral que tomo con respecto a la relación laboral que tienen.

Al implementar esta figura laboral, el principio de igualdad tendría sentido, pues estaría cumpliéndose lo que la Constitución Política de la República de Guatemala indica respecto a ello.

Con esos casos tan cotidianos puede observarse la evidente diferencia que existe entre uno y otro ante el despido de un trabajador y la renuncia de este, pues con la salida de un empleado la empresa no se va a detener la producción porque él ya no esté, pues siempre encuentran quien quiera trabajar y ocupar ese puesto, en cambio no resulta la misma facilidad para el trabajador conseguir otra fuente de ingresos estable y constituirá para él una mala experiencia mientras no se consolide en un nuevo empleo.

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y la base jurídica antes citada para que este concepto se desenvuelva bajo la premisa de promover un lugar de trabajo justo a través del desafío de la injusticia, y la valoración de la diversidad como premisa a futuro, pues su finalidad es proteger los derechos de las personas trabajadoras, ya que representa a la parte más débil con respecto al empleador por lo que la lucha laboral funciona tomando en consideración la realidad, los valores y las normas, buscando espacios de justicia igualitaria.

Por ello es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala adicionando la institución del preaviso patronal de forma



expresa como requisito indispensable para cuando el patrono decida ponerle fin al contrato de trabajo sin que exista causa justificable, brindándole a la parte más débil de la relación laboral una protección jurídica.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Esta problemática surge por la observancia que se le hace al principio de igualdad regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual es considerado un principio fundamental, que además se relaciona con el principio de armonía social, un principio que rige el derecho laboral en materia de contratos individuales de trabajo que establece que entre las partes que lo forman, trabajador y patrono, debe existir un equilibrio, sin que uno esté por encima del otro, pero el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa el preaviso como obligación únicamente para el trabajador y no para el patrono, vulnerado el principio de igualdad.

Se debe adicionar la figura del preaviso patronal en la legislación laboral guatemalteca para que cuando el patrono sin alguna causa que lo justifique decida despedir al trabajador, éste le presente al empleado un preaviso patronal de ese acontecimiento de conformidad con el tiempo establecido en ley para que cese de forma definitiva su contrato de trabajo, al presentar esa notificación anticipadamente, el patrono le está dando al trabajador la oportunidad de empezar a buscar o a seleccionar alguna empresa para que inicie un nuevo proceso de contratación, permitiéndole encontrar una nueva fuente de ingresos, prestar sus servicios y seguir trabajando; por lo que el Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y regular de forma expresa la institución laboral del preaviso patronal, para que al trabajador no se le siga vulnerando el principio de igualdad, y tener tanto el trabajador como el patrono la misma protección jurídica con respecto a ello.





ANEXOS

ENCUESTA

1. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

Sí

No

2. ¿En qué tipo de empresa trabaja?

Privada

Pública

3. ¿Qué haría si tomará la decisión de renunciar en este momento?

Irse, sin decirle nada a nadie.

Presentar su renuncia.

Ya no presentarse a trabajar el día siguiente.

4. ¿Usted sabe qué es el preaviso laboral en Guatemala?

Sí

No



5. Para usted, ¿en qué consiste el preaviso laboral guatemalteco?

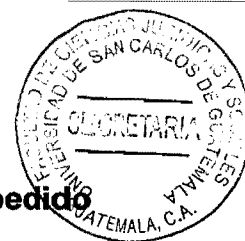
- Es cuando el patrono le notifica al trabajador que ya no puede ingresar a la empresa.
- Es el aviso obligatorio que con anticipación hace el trabajador al patrono, para avisarle sobre la decisión que tomó de dar por terminado el contrato de trabajo en una fecha determinada.
- Es cuando el trabajador le deja una carta al patrono y se va de la empresa.

6. ¿Usted, qué cree que pasaría si lo despidieran sin que exista una causa justa?

- Me avisarían con tiempo, indicándome que a partir de determinada fecha ya no podré trabajar en esa empresa.
- Me despedirían de imprevisto, de forma inesperada.
- No me dejarían ingresar a la empresa.

7. ¿Lo han despedido de imprevisto o conoce a alguien que haya pasado por esa situación?

- Sí, a mí me pasó.
- Conozco a alguien a quien le sucedió eso.
- No, no conozco a nadie que haya pasado por eso.



8. ¿Qué haría usted si su patrono le avisa con anticipación que será despedido antes de que se cumpla la fecha para que finalice su contrato de trabajo?

- Nada, estaría tranquilo mientras se cumple esa fecha.
- Empezaría a buscar nuevas ofertas de empleo mientras llega la fecha.

9. ¿Cuál es su opinión respecto a que los trabajadores deben presentarle al patrono como requisito para su renuncia un preaviso laboral, y que los patronos no tienen esa misma obligación cuando decidan despedir sin causa justa a un trabajador?

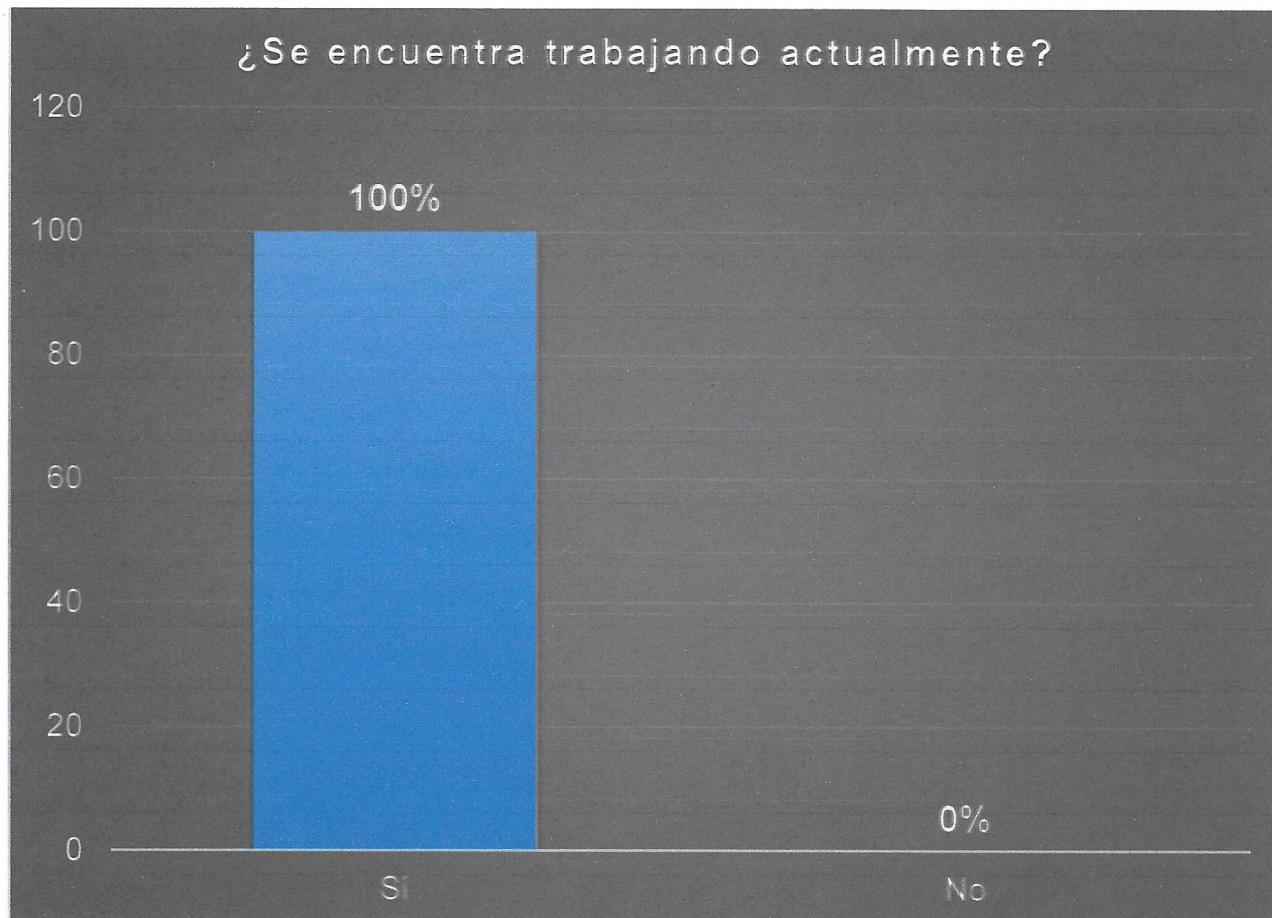
- Que está bien que sólo los trabajadores tengan esa obligación.
- Que deberían de obligar también al patrono.

10. ¿Considera usted importante obligar al patrono que tenga como requisito presentarle al trabajador un preaviso patronal cuando decida despedirlo sin que exista una causa justificable?

- Sí, para que el patrono y el trabajador se encuentren en igualdad de condiciones.
- No, que la obligación siga siendo únicamente para el trabajador.

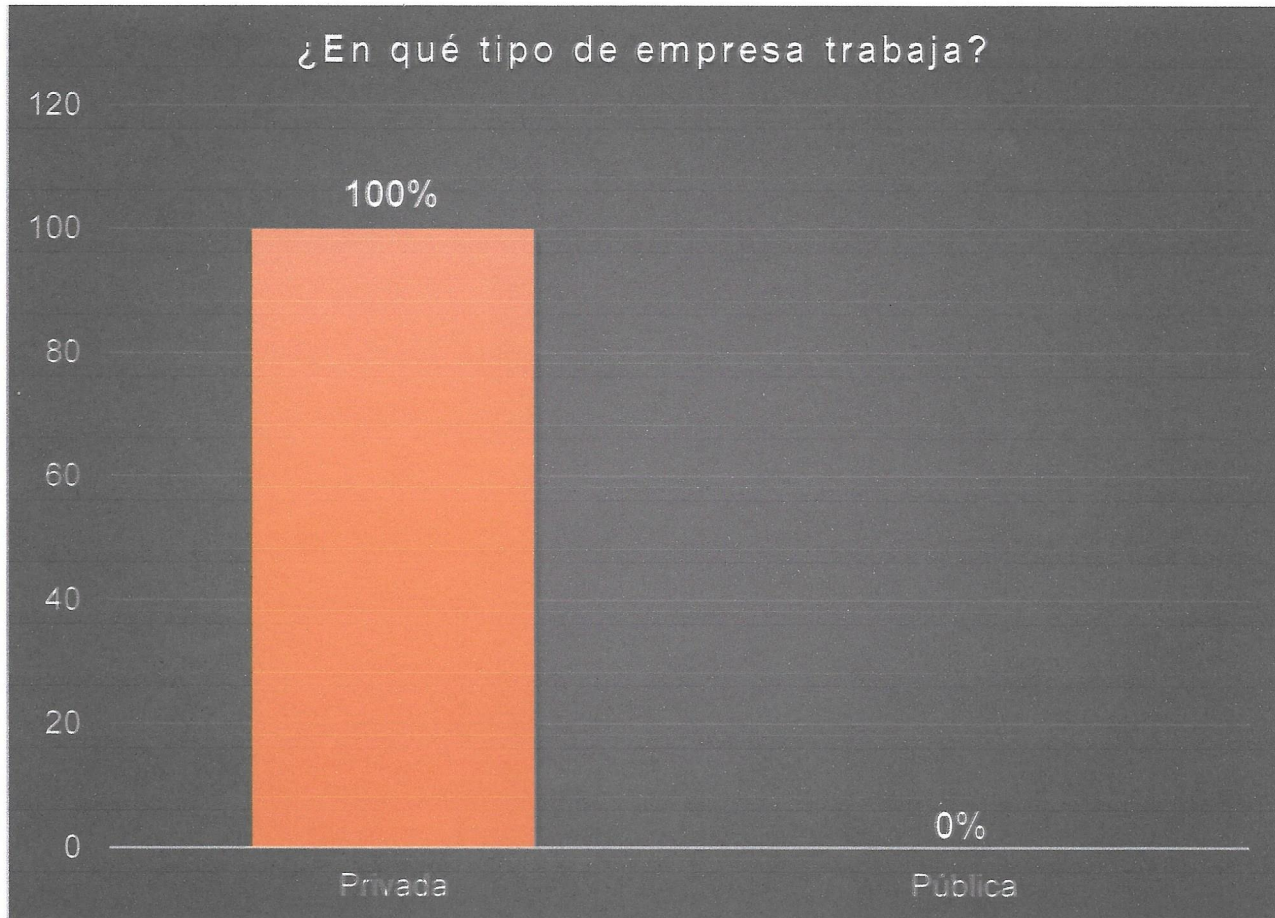
GRÁFICAS

Gráfica de la pregunta No. 1



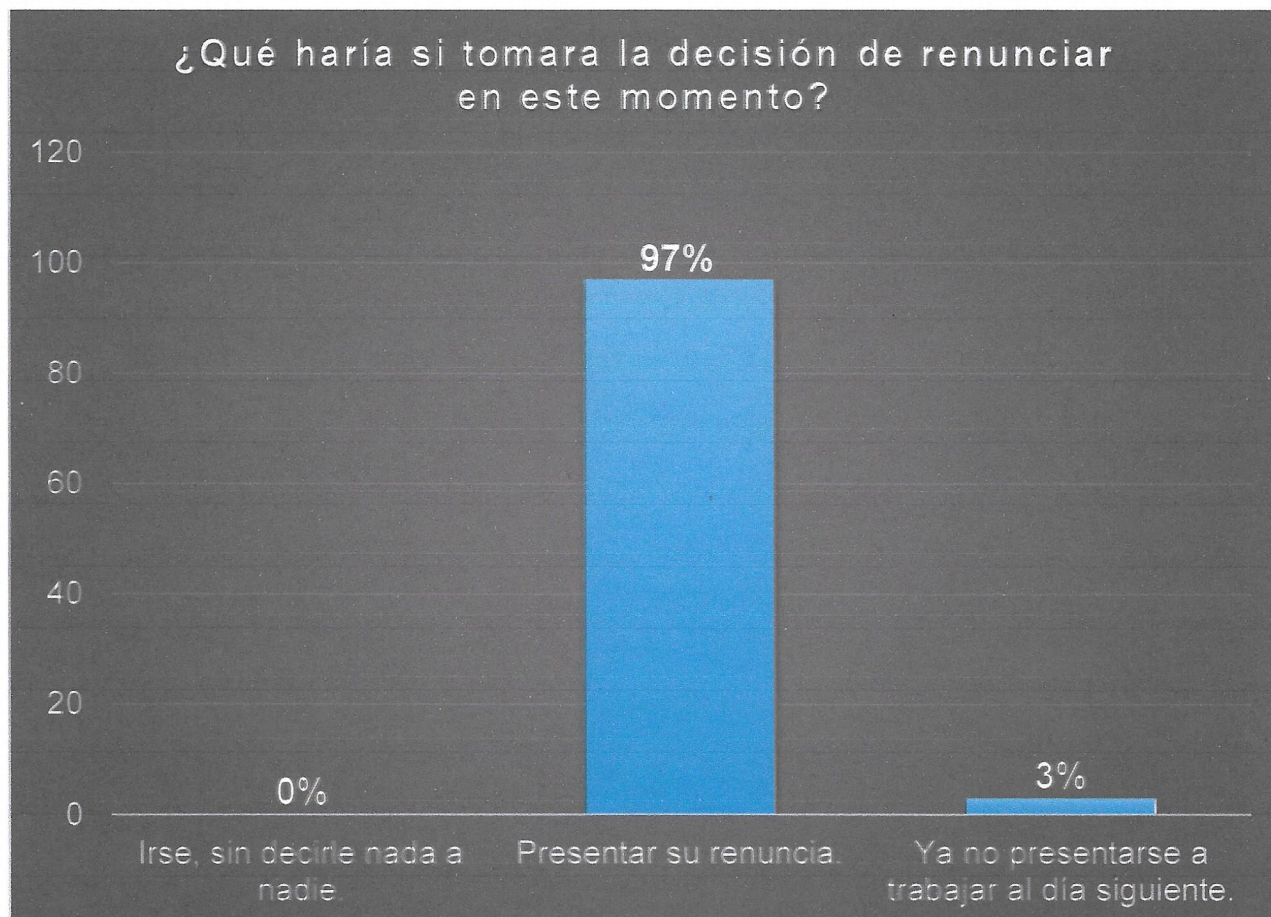
Interpretación: la gráfica anterior muestra que de las 100 personas encuestadas, el 100% de ellas se encuentran trabajando actualmente.

Gráfica de la pregunta No. 2



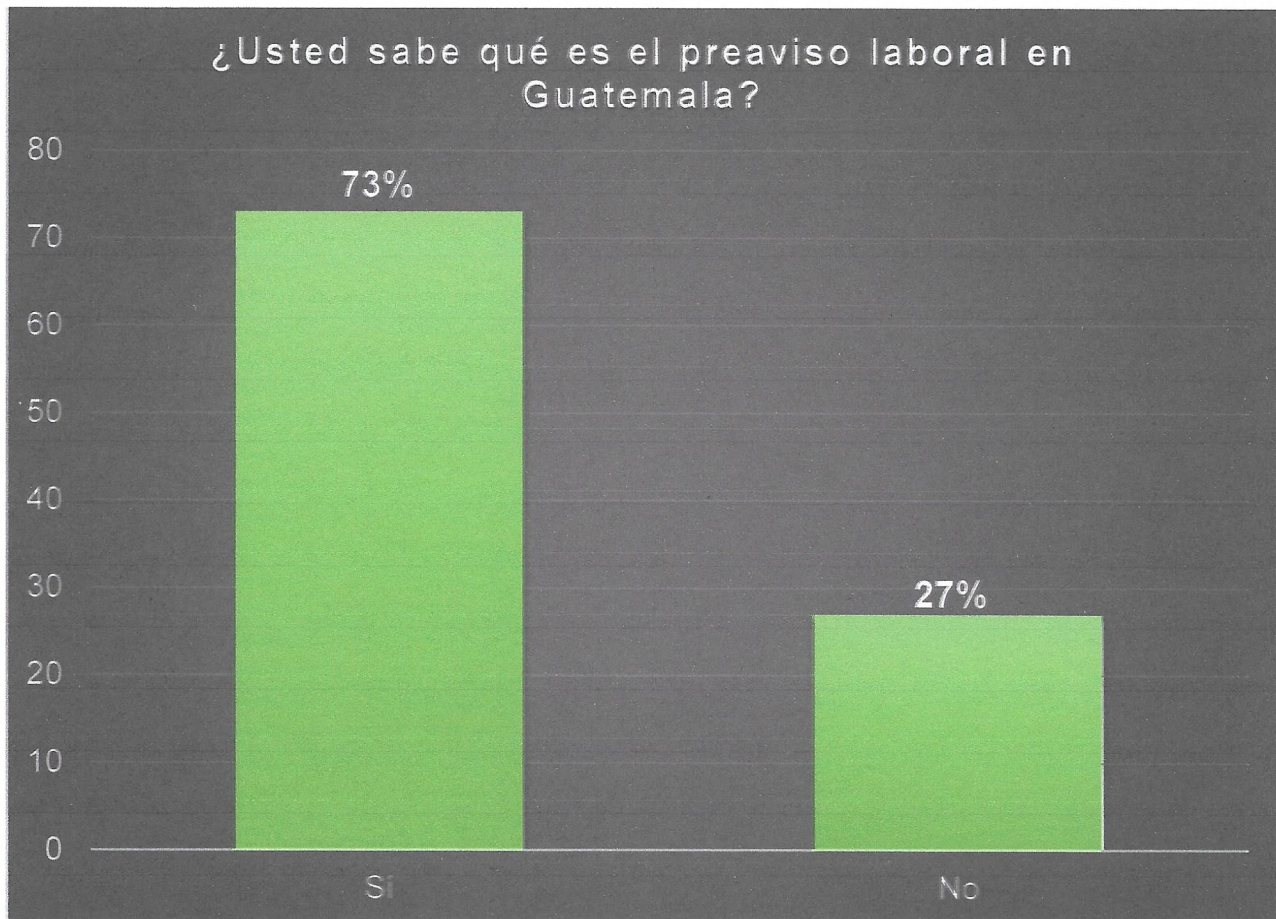
Interpretación: de los 100 trabajadores encuestados, el 100% de ellos trabaja en empresas del sector privado.

Gráfica de la pregunta No. 3



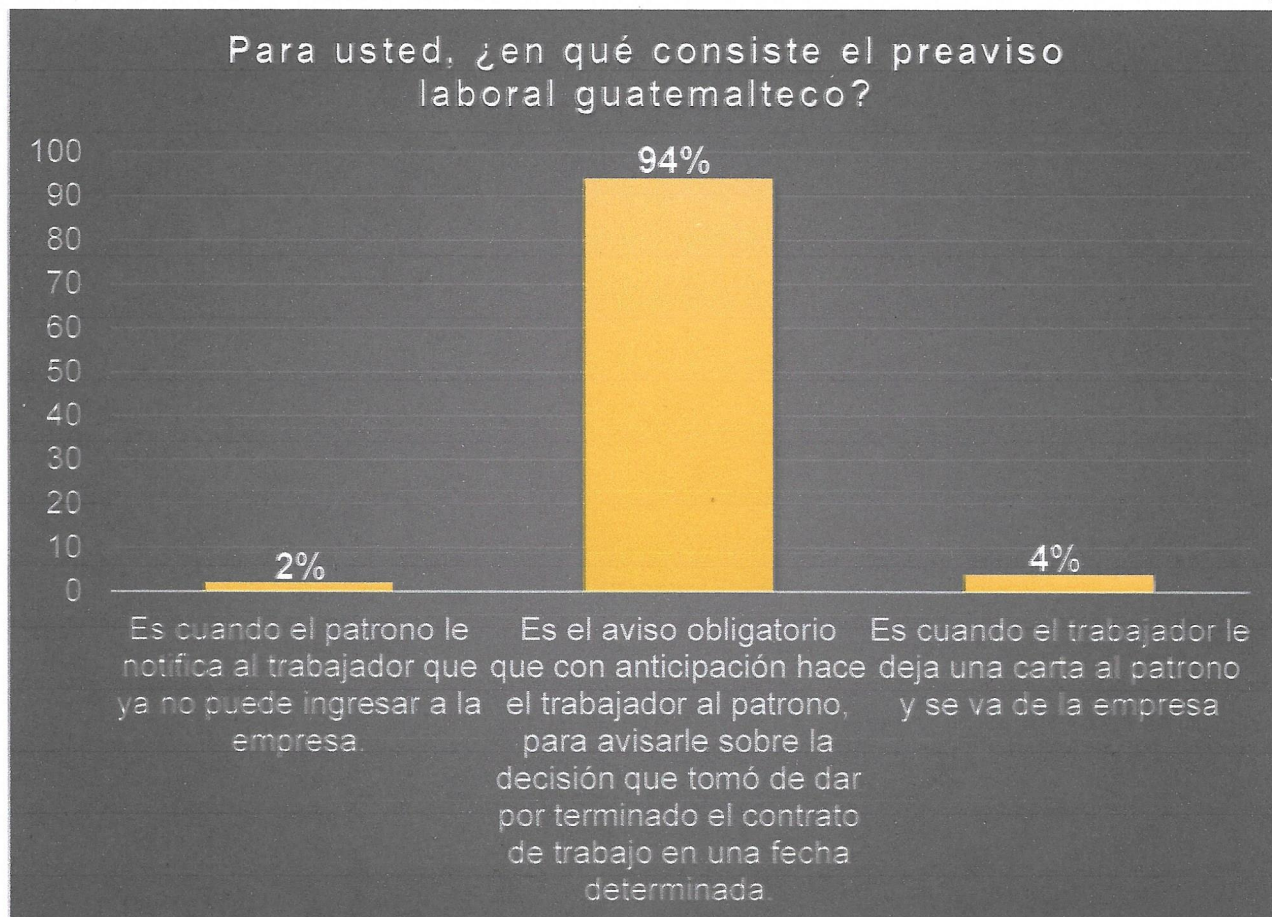
Interpretación: la gráfica anterior muestra que de los 100 trabajadores encuestados, el 97% de ellos sí presentarían su renuncia en este momento si decidieran dar por terminado el contrato de trabajo, este alto porcentaje nos lleva a la conclusión que los trabajadores tienen conocimiento sobre la obligación de presentar su renuncia en el momento que ellos decidan finalizar su relación laboral con el patrono; mientras que un 3% del total de encuestados indican que ya no se presentarían a trabajar al día siguiente.

Gráfica de la pregunta No. 4



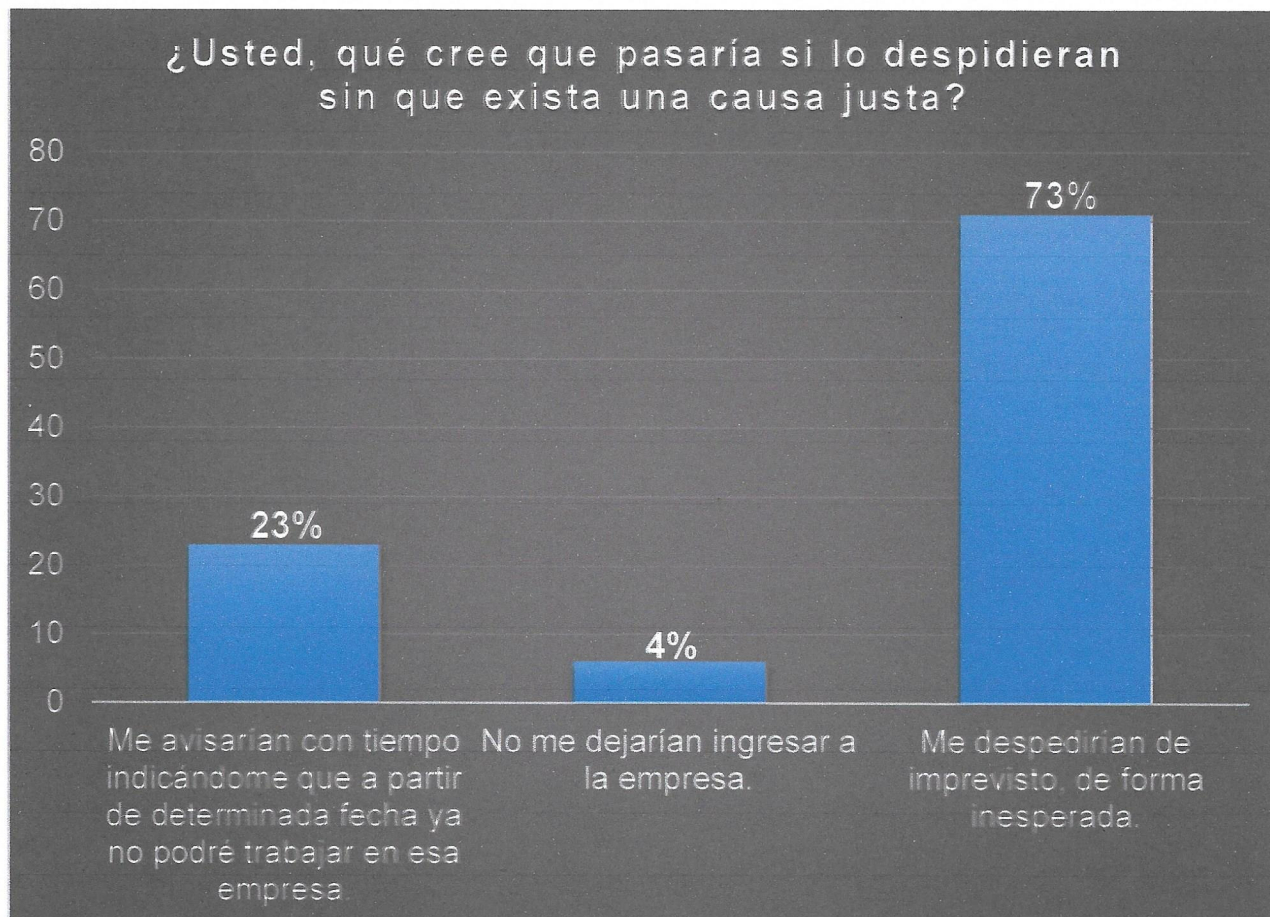
Interpretación: de los 100 trabajadores encuestados, el 73% de ellos indican que sí saben el significado del preaviso laboral en Guatemala; mientras que el 27% del total de trabajadores lo desconocen.

Gráfica de la pregunta No. 5



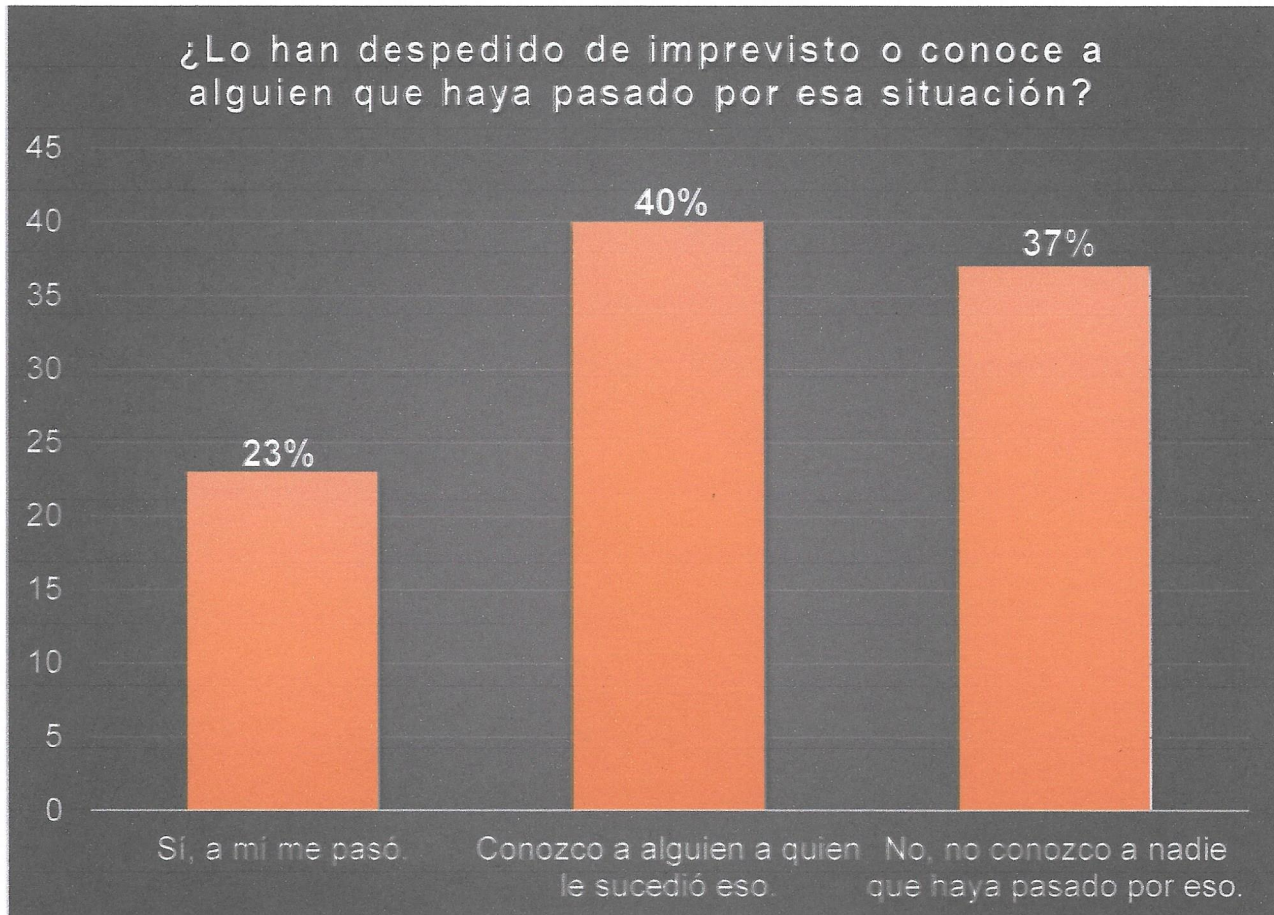
Interpretación: la gráfica anterior muestra que de los 100 trabajadores encuestados, el 94% de ellos lograron identificar la definición correcta de lo que significa el preaviso laboral guatemalteco; mientras que el 6% del total de los encuestados tienen una idea errónea de lo que este término significa.

Gráfica de la pregunta No. 6



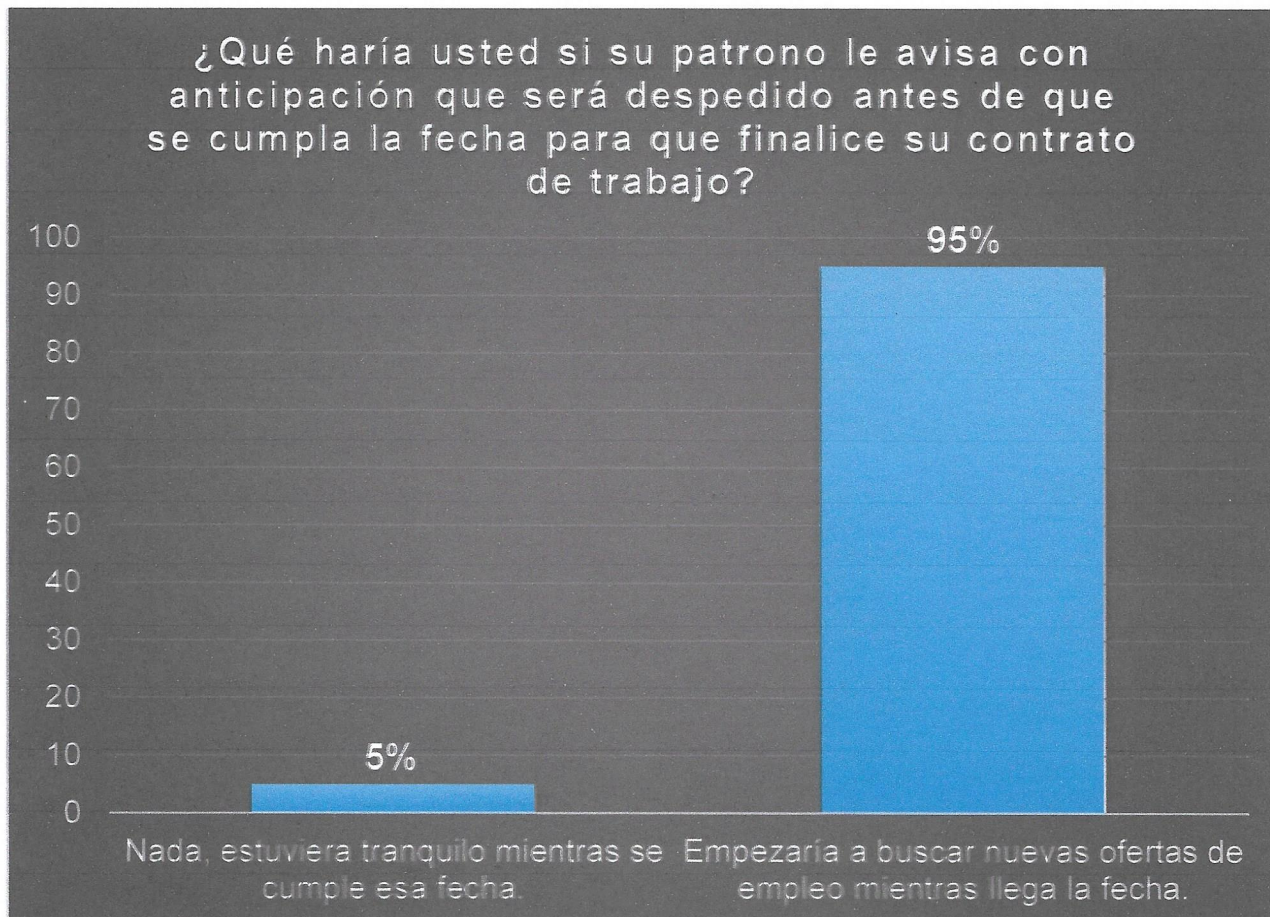
Interpretación: al analizar las respuestas de los 100 trabajadores encuestados con respecto a esta pregunta se llega a la conclusión que las empresas privadas de Guatemala toman una postura diferente al momento de despedir a un trabajador sin que exista una causa justa. El 73% de los trabajadores creen que los despedirían de imprevisto, de forma inesperada; el 23% opina que las empresas privadas sí les avisarían con tiempo previo que a partir de una fecha cierta y determinada ya no podrán seguir laborando en ese lugar; y el 4% indicó que simplemente ya no los dejarían ingresar a la empresa.

Gráfica de la pregunta No. 7



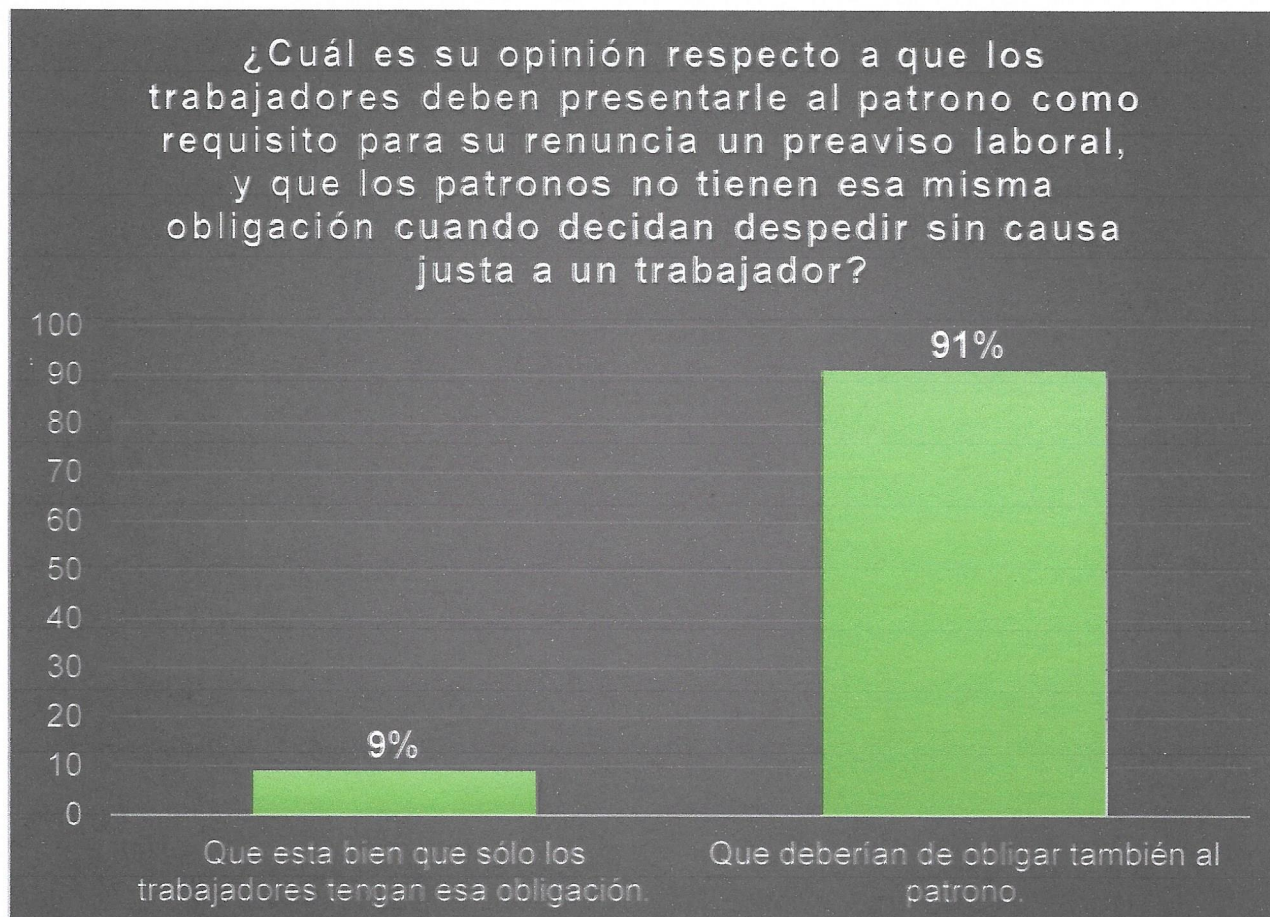
Interpretación: la gráfica anterior muestra las diferentes situaciones por las que han pasado los trabajadores o sus conocidos con respecto al despido imprevisto realizado por el patrono de una empresa. Los resultados fueron los siguientes, el 40% de los trabajadores conocen a alguien a quien despidieron de forma inesperada; mientras que el 23% del total de encuestados indicaron que fueron los afectados directamente al despedirlos de esa forma; y, el 37% no conocen a nadie que haya pasado por esa situación.

Gráfica de la pregunta No. 8



Interpretación: al analizar las respuestas de los trabajadores encuestados respecto a esta pregunta, se puede llegar a la conclusión que el 95% de ellos no dudarían en empezar a buscar nuevas ofertas de empleo mientras se cumple la fecha para que finalice el contrato de trabajo definitivamente; y, el 5% de los trabajadores indican que estarían tranquilos esperando el momento en que terminará la relación laboral entre él y su patrono.

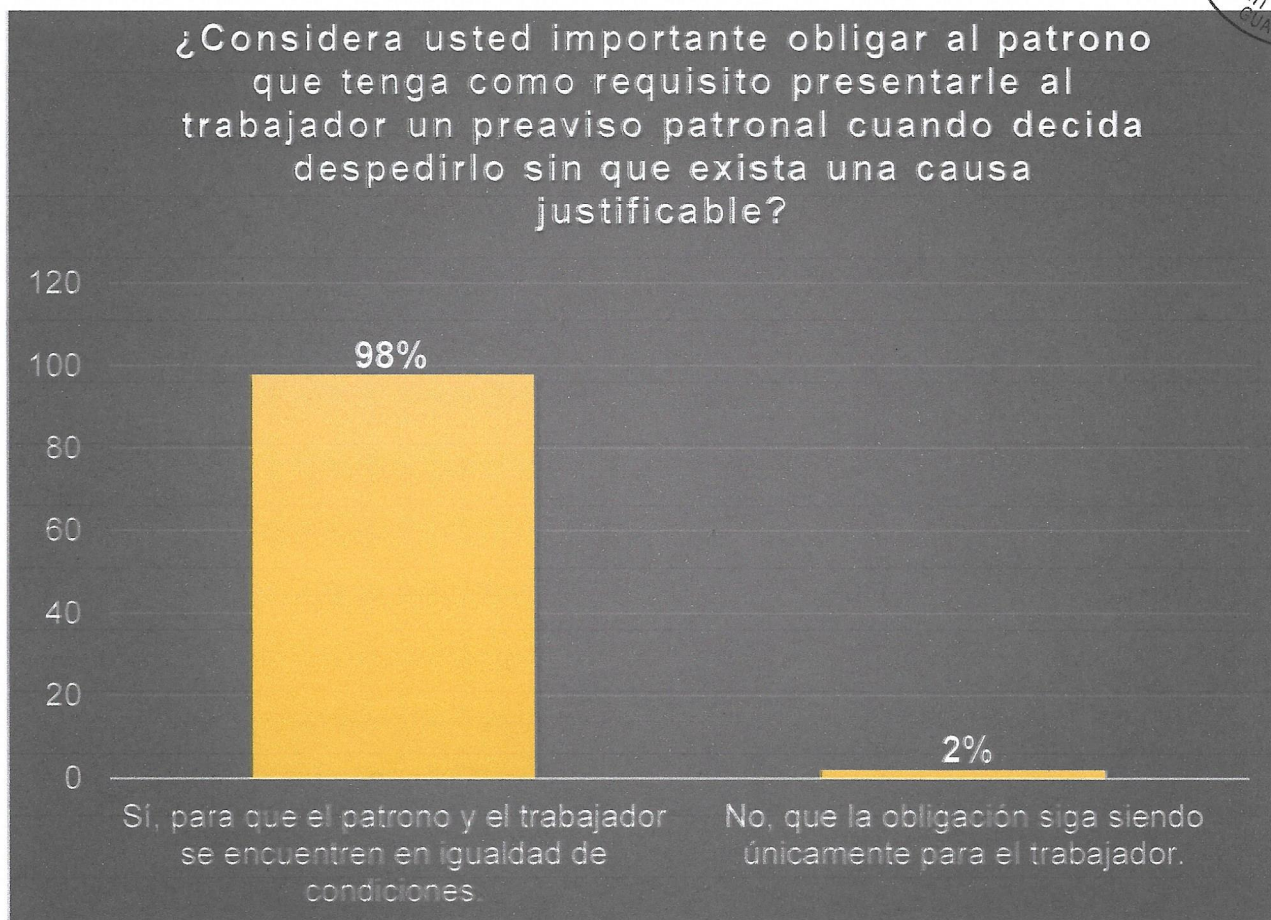
Gráfica de la pregunta No. 9



Interpretación: al analizar las respuestas sobre esta pregunta, el 91% del total de los encuestados indicaron que así como obligan al trabajador a presentar un preaviso laboral como requisito para renunciar, al patrono también debería de obligársele a que presente un preaviso al trabajador como requisito cuando él decida despedirlo sin justa causa; mientras tanto el 9% de los trabajadores opinaron que están de acuerdo en que sólo los trabajadores tengan esa obligación.



Gráfica de la pregunta No. 10



Interpretación: al analizar las respuestas de los 100 trabajadores encuestados se puede llegar a la conclusión que el 98% de los trabajadores de empresas privadas en Guatemala están de acuerdo en que tanto el patrono como el trabajador se encuentren en igualdad de condiciones en una relación laboral, en donde a los dos se les obligue a presentar un preaviso al otro cuando cualquiera de ellos decida de forma unilateral terminar su contrato de trabajo sin que exista una causa justificable; mientras que un 2% del total de encuestados opina que la obligación de presentar el preaviso siga siendo únicamente para los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Introducción al estudio del derecho del trabajo y garantías constitucionales.** Barcelona, España: Ed. (s.e.), 1958.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 2008.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2003.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix, 2018.

<https://www.conceptosjuridicos.com/ar/perjuicio/> (Consultado el 06 de abril de 2021)

<http://www.rae.es/drae2001/costumbre> (Consultado: 05 de abril de 2021)

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala, Guatemala: Ed. Colección de Textos de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1983.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1987.



PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.

RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo.** Bogotá, Colombia: Ed. PPU, 2008.

SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho constitucional guatemalteco.** Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix, 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador. Decreto Número del Congreso de la República de Guatemala, 1996.

Código de Trabajo. Decreto de Gabinete Número 252 de Panamá, contiene las modificaciones de Ley Número 44 del 12 de agosto de 1995. 1971.

Código de Trabajo. Ley Número 2 del Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. 1943.