

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

**EVALUAR LA EXTENSIÓN DEL PAGO EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS
EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

JORGE MARIO GUERRA ARRIOLA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2019

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

**EVALUAR LA EXTENSIÓN DEL PAGO EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS
EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE MARIO GUERRA ARRIOLA

Previo a conferírsele el grado académico de

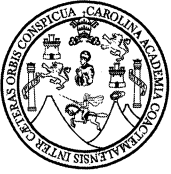
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2019

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



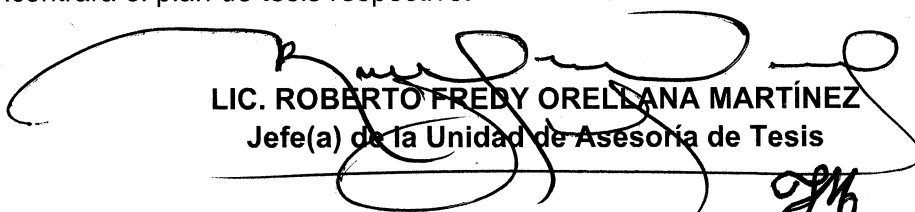
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 14 de noviembre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JORGE MARIO GUERRA ARRIOLA, con carné 201211207,
 intitulado EVALUAR LA EXTENSIÓN DEL PAGO EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN UN DESPIDO
INJUSTIFICADO POR EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 30 / 05 / 18 . f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA
mariflorirungaray@gmail.com



Guatemala, 30 de agosto de 2018

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que el 14 de noviembre de 2017 fui nombrada como asesora del estudiante **JORGE MARIO GUERRA ARRIOLA**, con carné 201211207 en su trabajo de tesis, el cual se titula **EVALUAR LA EXTENSIÓN DEL PAGO EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**, por lo que procedo a rendir mi informe de la siguiente forma:

1. A mi juicio, el contenido científico y técnico de la tesis es de suma importancia para la actualidad del país ya que trata sobre un tema que afecta a una parte muy grande de la población y que la evaluación que realizó el estudiante es muy acertada respecto a las necesidades que se necesitan cubrir en el sector justicia.
2. Los métodos de análisis y síntesis y las técnicas bibliográfica y documental fueron muy bien utilizadas debido a que el trabajo de tesis cuenta con una gran variedad de fuentes que la nutren y todo el contenido se encuentra ordenado y explicado correctamente.
3. La redacción a mi parecer es clara, adecuada y permite entender el tema de manera fácil y rápida, siempre cuidando la ortografía y buen uso del lenguaje jurídico.
4. La contribución científica, es a mi parecer, muy adecuada a la situación actual que se vive en el país, presentado información al respecto y que además permite conocer como se relacionan las diferentes leyes del país en el ámbito relacionado.

LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA
mariflorirungaray@gmail.com



5. La conclusión discursiva redactada por el estudiante presenta un problema que afecta a Guatemala, el cual lo explica y expone de manera muy clara, la solución que propone me parece adecuada, pertinente y real para la resolver la problemática planteada.
6. La bibliografía utilizada es muy amplia y basta ya que consultó variedad de autores de diferentes países y legislaciones.
7. Apruebo el trabajo de investigación debido a que el estudiante hizo todas las correcciones que a mi juicio eran necesarias para un mejor entendimiento del tema, por lo tanto, es un trabajo de tesis correctamente realizado.

Hago constar expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y que la tesis cumple con todos los requisitos necesarios para su aprobación de acuerdo con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende, en mi calidad de asesora, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me es grato suscribirme.

Atentamente:

LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ

Asesora de Tesis

Colegiado 8886

LICENCIADA
Edna Mariflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA



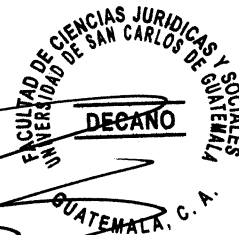
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de julio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE MARIO GUERRA ARRIOLA, titulado EVALUAR LA EXTENSIÓN DEL PAGO EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



A DIOS Y VIRGEN MARÍA:

Por ser mi guía, protegerme y bendecirme siempre.

A MI MADRE:

Dridna Ingrid Renée Arriola López de Guerra, la persona más importante para mí y la que más amo en este mundo, gracias por estar siempre a mi lado y haberme aguantando y apoyado en todo mi camino por la universidad.

A MI PADRE:

Jorge Mario Guerra Esmenjaud, por haberme dado tantos consejos y haberse preocupado siempre por mi educación y bienestar.

A MI FAMILIA:

María Elena, doctora Silvia, Angela, Angélica, Mario e Ingrid María, por estar pendientes de mí.

A MI ASESORA:

Licda. Edna Mariflor Irungaray López, por haberme ayudado tanto con la tesis.

A MIS AMIGOS:

Clarissa, Gabriela, Giovani, Karem, Rodrigo, Juan Pablo y Kevin por su amistad y apoyo.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme preparado profesionalmente.

PRESENTACIÓN

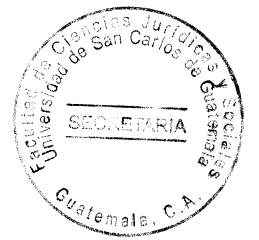


Esta tesis pertenece a la rama laboral de la ciencia del derecho, ya que trata sobre el tema de los daños y perjuicios, despido injustificado y el juicio ordinario laboral; todos estos puntos están relacionados con el derecho de trabajo. Para que ocurra un despido de forma injusta, por ende, tuvo que haberse dado primero la relación de trabajo entre el empleado y el empleador, unidos por un contrato de trabajo; y además porque todo el contenido que presento a continuación está regulado en el Código de Trabajo de Guatemala y en otras leyes que lo complementan.

El contexto diacrónico es toda la República de Guatemala, ya que a lo largo de todo el país se encuentran Juzgados de Trabajo y Previsión Social; respecto al contenido sincrónico, desde el catorce de noviembre del años dos mil diecisiete a septiembre del año dos mil dieciocho para poder realizar la recopilación de la información, investigación de los diferentes temas que la componen, lectura de varios libros, publicaciones y legislación de diferentes países.

El objeto de estudio fueron los daños y perjuicios en el despido injustificado y el sujeto de estudio fueron los trabajadores que han sido injustamente despedidos y que no cuentan con los medios suficientes como para poder cumplir con sus obligaciones si no tienen un trabajo que les dé estabilidad económica, también integran el sujeto de estudio los patronos que despidieron injustamente a estos trabajadores y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

El aporte académico es exponer los argumentos jurídicos de porqué es beneficioso para el trabajador extender el pago de salarios en concepto de daños y perjuicios en la indemnización o si la ley ya es lo suficientemente justa y cumple con su función de protección preferente hacia el trabajador, también el evaluar si los Juzgados de Trabajo y Previsión Social realizan su trabajo de la manera que se necesita, evaluando la situación del país y tomando en consideración a todos los sujetos del proceso.

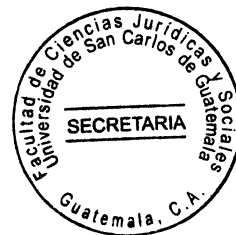


HIPÓTESIS

El Artículo 78, inciso b del Código de Trabajo de Guatemala regula que cuando los trabajadores son injustamente despedidos, deben de ser indemnizados por un máximo de hasta doce meses en concepto de daños y perjuicios, pero, debido a la tardanza, lentitud y poca agilidad de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social al momento de realizar el juicio ordinario laboral, este tiempo se alarga por mucho más del que debería, lo cual le perjudica de gran manera al trabajador.

El principio de tutelaridad del derecho de trabajo busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores, entregándoles una protección preferente, además de que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías que protegen al trabajador, a los cuales no puede renunciar y porque el derecho al trabajo es necesario y la situación de desempleo actual en el país es grave, es procedente aumentar el número de salarios a título de daños y perjuicios que se pagan en la indemnización, por el tiempo que dure el juicio ordinario laboral, para así de esta manera minimizar la desigualdad que se vive actualmente en Guatemala.

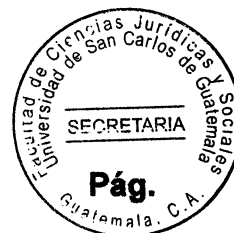
COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se utilizó el método de análisis, ya que se explicó cada una de las figuras que se relacionan con el tema de investigación, como el contrato de trabajo y la relación laboral, las partes que la integran, las formas en las que se puede terminar la relación de trabajo y el juicio ordinario laboral en Guatemala, detallando todos los elementos, antecedentes, características y regulación legal de cada uno. También se utilizó el método de la síntesis porque se relacionó cada una de las partes y como se complementan unas con otras dentro de la rama laboral de la ciencia del derecho, y también para lograr entender el tema de la mejor manera posible. Se utilizaron las técnicas bibliográfica y documental ya que se buscaron en diferentes libros y documentos información que se relacionada con el tema de investigación.

La hipótesis no es válida debido a que el Código de Trabajo ya es lo suficientemente justo respecto al tiempo que estima conveniente para el pago de daños y perjuicios en la indemnización. Debido a la aleatoriedad de cada caso que se presenta ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en el que algunas cantidades de dinero podrían llegar a ser muy grandes, el tiempo establecido por la legislación guatemalteca en el Artículo setenta y ocho, inciso b del Código de Trabajo logra llegar a un punto de equilibrio en el que tanto el trabajador como el patrono tienen beneficios, sin que una parte salga mayormente beneficiada y de esta manera es que el derecho de trabajo si logra su cometido de darle protección especial al trabajador.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Formalización y perfeccionamiento.....	9
1.4. Características.....	11
1.5. Clases.....	12
1.6. Relación laboral.....	14
1.7. Naturaleza jurídica.....	17
1.8. Regulación legal.....	19

CAPÍTULO II

2. Patrono y trabajador.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Patrono.....	24
2.2.1. Definición.....	25
2.2.2. Auxiliares.....	27
2.2.3. Obligaciones.....	28
2.2.4. Prohibiciones.....	34
2.3. Trabajador.....	36



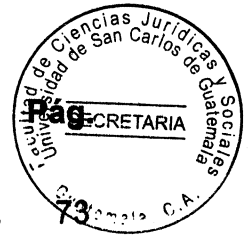
2.3.1. Definición.....	36
2.3.2. Obligaciones.....	38
2.3.3. Prohibiciones.....	41
2.3.4. Derechos.....	43
2.4. Período de prueba.....	45

CAPÍTULO III

3. Terminación de la relación laboral.....	47
3.1. Antecedentes.....	47
3.2. Definición.....	50
3.3. Naturaleza jurídica.....	53
3.4. Clasificación.....	55
3.4.1. Mutuo consentimiento.....	55
3.4.2. Decisión unilateral.....	56
3.4.3. Causa imputable a alguna de las partes.....	59
3.4.4. Disposición de ley.....	61
3.5. Causas.....	63
3.6. Estabilidad laboral.....	69
3.6.1. Definición.....	69
3.6.2. Fundamento.....	70

CAPÍTULO IV

4. Daños y perjuicios.....	73
----------------------------	----



4.1. Antecedentes.....	73
4.2. Daños.....	77
4.2.1. Definición.....	77
4.2.2. Características.....	80
4.2.3. Clases.....	82
4.3. Perjuicios.....	87
4.3.1. Definición.....	88
4.3.2. Características.....	90
4.3.3. Clases.....	91
4.4. Regulación legal.....	93
4.5. Indemnización.....	96
4.5.1. Definición.....	96
4.5.2. Lucro cesante y daño emergente.....	97
4.5.3. Clases.....	98
4.5.4. Formas de indemnizar.....	99
4.5.5. Regulación legal.....	101

CAPÍTULO V

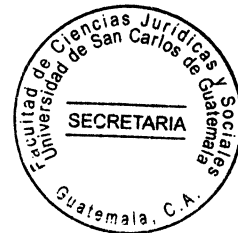
5. Evaluar la extensión del pago en concepto de daños y perjuicios en un despido injustificado por el tiempo que dure el juicio ordinario laboral.....	105
5.1. Antecedentes.....	105
5.2. Variabilidad de los salarios devengados por los trabajadores.....	107
5.3. Situación de los juicios laborales en Guatemala.....	110



5.4. Evaluar la extensión del pago en concepto de daños y perjuicios en un despido injustificado por el tiempo que dure el juicio ordinario laboral..... 115

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 119

BIBLIOGRAFÍA..... 121



INTRODUCCIÓN

El tema que se trata es de mucha importancia debido a la situación por la que está pasando el país; no es sencillo encontrar un trabajo y menos uno estable, donde las condiciones sean justas y equitativas. La población de Guatemala en su mayoría está compuesta por trabajadores que día con día buscan mejores oportunidades para sí mismos y para sus familias y por eso es que las leyes deben de ser más justas y adecuadas respecto a la protección que les dan a los empleados, para así poder nivelar al menos un poco su situación de desventaja frente al patrono.

El objeto general de la investigación si se alcanzó porque; fue posible dar otro punto de vista respecto a la realidad que se vive actualmente en el país, en relación al tiempo que se tardan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social respecto a los juicios ordinarios laborales. Entre los objetivos específicos se puede observar que la ley no es del todo justa en el aspecto del pago de daños y perjuicios en la indemnización, pero, tampoco, está alejada de la realidad, ya que en algunos casos si se beneficiaría al aumentar la cantidad que se le paga al trabajador, pero en otros no porque sería una cantidad demasiado alta para cubrir por los patronos, por lo que es muy adecuado el tiempo que cubre el Código de Trabajo, ya que está en el medio, donde no es demasiado perjudicial para ninguna de las partes.

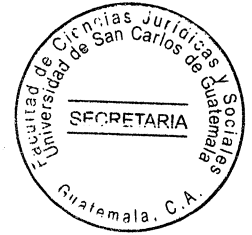
Con el método de la síntesis se pudo establecer que la hipótesis no es válida porque en el momento de investigación y recopilación de la información, fue descubierto que en muchos casos los juicios laborales no se realizaban en un tiempo adecuado, perjudicando al trabajador principalmente, cuando este no goza de muchos recursos económicos, pero en otros casos en los que los trabajadores tienen cierta estabilidad económica, no les presenta mayor dificultad encontrar un nuevo trabajo y aumentarles el pago de daños y perjuicios en la indemnización resultaría en cantidades exorbitantes de dinero, los legisladores al momento de crear y modificar el Código de Trabajo, pensando en estos extremos y en otros, estipulan una media de tiempo del que ambas partes se pueden beneficiar y no les sea perjudicial.



El contenido de la tesis comprende cinco capítulos de la siguiente forma: el capítulo I sobre el contrato individual de trabajo, como ha sido desde la antigüedad hasta nuestros días, como lo definen diferentes autores, características y demás puntos importantes para su entendimiento; en el capítulo II sobre el patrono y el trabajador, las obligaciones y prohibiciones de cada uno respecto a la otra parte y demás pormenores; en el capítulo III se expone la terminación de la relación laboral, los antecedentes de esta, las formas en las que se puede dar y sus causas; el capítulo IV explica los daños y perjuicios, como se define cada uno, sus características, regulación legal, también incluye la indemnización y el capítulo V sobre el juicio ordinario laboral en Guatemala, desde sus inicios en la historia hasta la actualidad, explicando todo su proceso y la situación que se vive actualmente en el país.

Se utilizó el método de análisis y las técnicas bibliográfica y documental. Con este estudio de tesis se pretende recomendar que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social agilicen su actuar al momento de un juicio ordinario laboral, para que así de esa manera, no solo beneficien a las partes en conflicto al resolverles su controversia de una manera ágil, sino que también ellos mismo se beneficien de terminar su trabajo con prontitud; así de esta manera podrá existir en Guatemala una justicia adecuada, que de verdad proteja al que más lo necesita.

CAPÍTULO I



1. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es de suma importancia porque es por medio de este que se inicia la relación del trabajador con el patrono, dentro del mismo se estipulan todas las condiciones que regirán la relación laboral, en este capítulo expondrá todo lo relacionado con el contrato de trabajo, desde sus antecedentes hasta su regulación legal.

1.1. Antecedentes

El contrato de trabajo según Jorge Machicado tiene su origen en las instituciones romanas de *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*, la primera también conocida como arrendamiento o locación de obras, nació del trabajo del artesano libre de Roma, este se generalizaba como un contrato consentido por las partes en el cual una de ellas es obligada a realizar cierta obra por encargo de la otra, que le tenía que pagar un precio en dinero; la segunda también conocida como arrendamiento de servicios, nació de la esclavitud en Roma y se trataba del alquiler de un esclavo para que realizara algún servicio para otra persona que pagaba un precio al amo, por eso se le generalizaba como un contrato consentido por ambos, que se utilizaba cuando una de las partes se comprometía a prestar un servicio y la otra a pagarle un precio en dinero por lo realizado.

Desde la antigüedad ya se podía apreciar, aunque en menor grado, que las personas realizaban lo que hoy en día se conoce como contratos, si bien estos no se pactaban por escrito, ni tenían reglas y estipulaciones concretas de como se debía de realizar el encargo o de cuanto es la retribución que se iba a obtener después de haber realizado el



trabajo, sí se daban las partes de patrono y trabajador, ya que existía alguien que pedía la realización de algún tipo de trabajo por el cual pagaba y otro que se comprometía a realizarlo, cobrando por lo realizado; en el caso de que fuera un esclavo, las condiciones no eran muy beneficiosas ya que regularmente estas personas no contaban con grandes recursos en comparación con la otra parte, por lo que el que pagaba, se aprovechaba de esa situación.

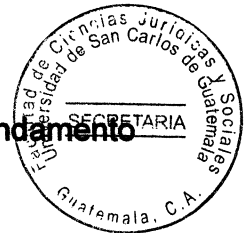
“Los diferentes Códigos Civiles contenían los contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios, como formas de prestación de los servicios, tal como se les conocía en Roma. En su mayoría, estos códigos fueron inspirados por el célebre Código de Napoleón de 1808. La historia del derecho de trabajo siempre se ha caracterizado por la explotación y la esclavitud, no en que las partes lleguen a un acuerdo voluntario”.¹

Si bien es cierto que en la actualidad el derecho de trabajo protege en muchos aspectos al trabajador, que es la parte más débil, vulnerable y el que regularmente tiene más desventaja, no siempre fue de esta manera; en el comienzo de la historia del derecho laboral, las condiciones de los trabajadores eran malas, injustas y mediocres. Poco a poco y con el esfuerzo de muchas personas que a lo largo de la historia marcaron una diferencia y no se conformaron con lo que las condiciones en las que vivían y decidieron pronunciarse para poder cambiarlas.

En la Edad Moderna aparece el contrato como categoría, donde la base fundamental es la voluntad de obligarse. Estas ideas se relacionaron con el pensamiento de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón. Era tan valorado el

¹ Letona Hidalgo, Ana Beatriz. Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo. Pág. 7.

contrato como institución en esta época, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política o se hablaba del matrimonio como contrato.



A partir de esta época es que se empieza a notar un cambio y una mejora en las condiciones de los trabajadores; se empieza a regular el contrato de trabajo y otras importantes figuras laborales, que de manera gradual se irían expandiendo a todo el resto del mundo. En Guatemala, el contrato de trabajo y en general el derecho de laboral, sufrieron varios cambios, cada vez apareciendo nuevas figuras laborales que vendrían a proteger al trabajador y estabilizar de una mejor manera la relación del patrono respecto al empleado.

En Guatemala, durante la época de la independencia, sobresalen tres etapas, la primera, donde prevalece el sistema liberal, en esta época los trabajadores campesinos se encontraban en completo desamparo, se continuó aplicando el derecho antiguo, hasta cuando se produce la Revolución de Justo Rufino Barrios en el año de 1871 y nace un potente movimiento de codificación, sin embargo, las leyes creadas eran negativas para los trabajadores. Se asintió la mano de obra con pago muy bajo o de forma gratuita para trabajos de cultivos, obras públicas y demás, no se utiliza la figura del contrato de trabajo.

Durante esta época, en Guatemala, se empieza a reglamentar el derecho de trabajo, pero, debido a que todavía era un tema relativamente nuevo en el país y no se profundizaba mucho en esta área del derecho, aún no aparecía ninguna figura laboral importante que destacara y marcara tendencia, y menos aún, la del contrato de trabajo que conlleva muchas más características y se puede dar de varias maneras, dependiendo del trabajo que se realice; las condiciones de los trabajadores todavía eran muy precarias y estos se encontraban en una gran desventaja frente a los patronos para los que trabajaban, los empleados no gozaban de una estabilidad laboral digna y estaban muy propensos a que se cometieran injusticias en su contra.



“Por primera vez, con la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera en 1920, se crearon normas relacionadas al contrato de trabajo, se consideró normar la responsabilidad de los patronos por accidentes de trabajo, la jornada de trabajo, el descanso semanal y se reconoció el derecho de huelga. En 1931 con el régimen de Jorge Ubico, la mayoría de las normas se dejan sin efecto. La segunda, es la época de la revolución de 1944; se crearon el Código de Trabajo y la Ley para la Reforma Agraria y se concibió el régimen de la seguridad social, pero hasta en el gobierno de Juan José Arévalo es donde se regulan los contratos de trabajo de forma obligatoria”.²

En esta etapa es donde se hace notorio que las normas beneficiaban un poco más a los trabajadores, ya que se crearon varias instituciones laborales que serían de gran ayuda para mejorar la situación de los empleados en Guatemala; por fin aparece regulado el contrato de trabajo, aunque aún con un poco de desventajas al principio. Cada personaje que llegaba al poder cambiaba las normas laborales a su antojo.

“Con el derrocamiento de Jacobo Árbenz Guzmán y la toma de poder de Carlos Castillo Armas inicia la tercera etapa, en la que se derogó toda la normativa anterior y entraron en vigencia los Decretos 570 y 584, que tenían como finalidad favorecer a los patronos y empresarios, con fuertes ventajas respecto a los trabajadores. El Código de Trabajo actual, fue emitido en la administración de Miguel Ydígoras Fuentes, este vino a reformar toda la normativa anterior y a establecer un concepto de contrato de trabajo”.³

En este último período se hace evidente de nuevo que cada presidente cambiaba las normas laborales a su gusto, según era mejor para su época, en la primera de la parte

² Ibid.

³ Ibid.

de la historia se les dio muchas ventajas a los patronos y empresarios, lo cual no era justo para la clase trabajadora, que es la que desde el comienzo ha estado en desventaja.



Al entrar en vigencia el Código de Trabajo actual, las condiciones de los trabajadores mejoraron en muchos aspectos y los trabajadores empezaron a gozar de muchos beneficios, lo cual es de gran provecho para Guatemala, ya que es la ley que está en vigencia en este momento y también porque la población del país está compuesta mayormente por la clase trabajadora, la cual necesita de derechos adecuados para su protección.

“En estos tiempos se habla de la crisis de la figura del contrato, mejor dicho, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. El acuerdo que representa la base del mismo, se suponía que debía ser un acuerdo de voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, al momento de contratar, no existe o está muy restringida en ciertos casos, se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo entre patrono y trabajador”.⁴

Aún queda mucho camino por recorrer respecto al derecho laboral en general y más en concreto al contrato de trabajo, porque si bien las condiciones son mucho mejor que en el pasado, aún hay una desventaja muy marcada entre patrono y trabajador, ya que el primero siempre buscará la forma de como aprovecharse de su empleado y beneficiarse mucho más, aunque es cierto que eso no ocurre en todas las empresas y situaciones. Se espera que mientras más avancen las leyes, cada vez se generen mejores oportunidades

⁴ Velásquez Ochoa, Waler Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo.** Pág. 3.



para el trabajador y se logre un contrato de trabajo justo para ambas partes, **en el que** ninguna de las dos salga más beneficiada que la otra, para que así se logre una verdadera justicia y exista más igualdad en Guatemala y el mundo.

1.2. Definición

“El contrato individual de trabajo es aquel por medio del cual una persona física, conocida como trabajador, se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica, conocida como patrón, bajo la obediencia y acatamiento de éste, quien a su vez, se obliga a remunerar por estos servicios mediante el pago”.⁵

La definición de este autor es muy parecida a la que está regulada en la legislación guatemalteca, debido a que expone que el trabajador está bajo la subordinación del patrón, al cual le debe de obedecer, respetar y cumplir con todo lo que se le indique, y este a su vez le tiene que pagar una remuneración adecuada por los servicios que le presta. Esta es una definición muy buena debido a que el autor es claro en su explicación y aborda solo los puntos que destacan del contrato de trabajo, para que se pueda entender fácilmente y se tenga una idea adecuada.

“El contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera situación de trabajo, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo”.⁶

⁵ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 81.

⁶ Letona. **Op. Cit.** Pág. 4.



Este autor especifica al contrato en lo laboral e indica que en las legislaciones de varios países no se da un concepto muy acertado de lo que es el contrato de trabajo realmente, también menciona que este tiene varios puntos desde el que se le puede dar un significado, ya sea desde la situación del trabajo o su aplicación.

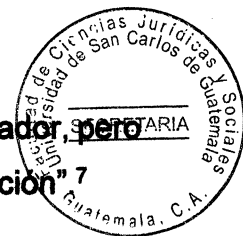
El Régimen de Contrato de Trabajo de Argentina en su Artículo 96 dice que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

La definición de contrato de trabajo este cuerpo legal argentino se asemeja bastante a la definición que se encuentra en el Código de Trabajo de Guatemala, el primero hace mención de un período de tiempo, pero no especifica que las partes se llamen trabajador y patrono o que está compuesto de cláusulas que se someterán al orden público, también que el contrato podría tener varias denominaciones o formas; ambas mencionan que por medio de este tipo de contrato una persona se somete a otra y que esta le tiene que pagar una remuneración dineraria, no importando la denominación del contrato.

“El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad

vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución



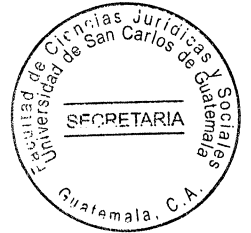
De la Cueva menciona varios momentos por los que pasa el contrato de trabajo; el primero hace referencia a todo lo que se relaciona con este, y en el segundo ya se aprecia como una institución jurídica, también alude que aunque se dieran todas las condiciones por las que se pensaría que se está frente a un contrato de trabajo, no necesariamente se daría la relación laboral, no especifica entre patrono y trabajador, tiempo de duración, ni la remuneración.

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

El Código de Trabajo de Guatemala es bastante explícito en cuanto a su definición de contrato de trabajo, debido a que hace mención de que las partes deben de ser personas, no especificando si éstas deben ser individuales o jurídicas, en la que una de ellas presta determinado servicio, realiza una obra o demás funciones, de forma personal, esta se llama trabajador; y la parte que delega, dirige y retribuye al trabajador se llama patrono, también hace mención del tipo de vínculo que ambas personas tienen y lo que le corresponde realizar a cada uno al haberse comprometido con la otra parte por medio del contrato de trabajo.

⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.

1.3. Formalización y perfeccionamiento



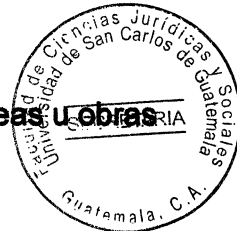
Sobre este tema, Jesús Martínez Girón explica que en el Artículo 8.1 inciso primero del Estatuto de los Trabajadores de España, la regla general es que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, pero se trata de una regla falsa porque existen muchas excepciones y lo único que realmente se puede afirmar es que la escrituración constituye la verdadera regla de formalización en la contratación laboral.

En la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 27 del Código de Trabajo, se especifican las únicas situaciones en las que el contrato de trabajo puede ser de forma verbal, siendo las siguientes:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos, el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento

de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.



El Artículo 28 del mismo cuerpo legal regula que el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares; uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Con base a los Artículos anteriormente mencionados, se entiende que en Guatemala, la formalización del contrato de trabajo también es por escrito, con excepción de los casos que se establecen en el Artículo 27 del Código de Trabajo, por lo que concuerda con lo que dice el autor respecto a que la escrituración es la verdadera regla de formalización, en este aspecto, las legislaciones de España y Guatemala comparten un parecido.

El consentimiento en la contratación laboral no sólo puede manifestarse con palabras verbales o escritas, sino que también puede evidenciarse por medio de hechos, los más concluyentes son la dación y la prestación de trabajo, pues ambos revelan por sí solos que sus protagonistas se encuentran contractualmente vinculados, en virtud de lo que debe considerarse como un consentimiento tácito.

En cuanto al perfeccionamiento, el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 19 estipula que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe



resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

En cuanto al perfeccionamiento del contrato de trabajo, también son parecidas las legislaciones de España y Guatemala, ya que el autor menciona que el consentimiento puede ser no solo por medio de palabras, sino que también por realizar una acción, y el Código de Trabajo de Guatemala es muy claro en especificar que el contrato se perfecciona con el hecho de iniciar la prestación de servicios. Ese es el acontecimiento que lo inicia todo y agrega además que, si el patrono o el trabajador no cumplen con su parte del contrato, se podrá iniciar el juicio respectivo de acuerdo a la falta que hayan cometido con la otra parte, esto pertenece a la competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social específicamente.

1.4. Características

El contrato de trabajo implica varias obligaciones que tanto el patrono como el trabajador se comprometen a realizarlas desde el momento en que el contrato queda perfeccionado, siendo las principales características las siguientes:

- a) **Consensual:** se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo.

- b) **Bilateral:** ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas, siendo la prestación del servicio para el trabajador y el pago del salario para el patrono.



- a) Oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico.
- b) Personal: las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas.
- c) Principal: no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.
- d) De tracto sucesivo: sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo que dure el contrato.
- e) Conmutativo: el interés y la extensión de los beneficios totales para el patrono y trabajador se pueden determinar de antemano.
- f) Autónomo: tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos.

1.5. Clases

El autor mexicano Rodolfo Gómez Aranda, en su libro Derecho laboral I, menciona que el contrato de trabajo puede tener varias clases o formas en las que se puede presentar, ya sea por el contenido del que trata, el servicio que se preste o el tiempo que dure, siendo los más importantes dentro del derecho laboral las siguientes:

- a) Por tiempo determinado: por medio de este contrato se fija el tiempo exacto por el que el trabajador prestará sus servicios al patrón.



- b) **Por tiempo indeterminado:** este no se encuentra sujeto a un tiempo determinado, el trabajador presta sus servicios al patrono, sin que éstos tengan un vencimiento.
- c) **Por obra determinada:** este tipo de contrato se da cuando un trabajador es contratado por el patrón únicamente para un obra en específico.
- d) **Por obra indeterminada:** este contrato le expresa al trabajador que su trabajo será por cuantas obras tenga que elaborar, sujetándolo solamente a la terminación de las obras en concreto.
- e) **Por temporada:** en este contrato el trabajador presta sus servicios al patrono durante el tiempo que dure la temporada.
- f) **Eventual:** este trabajo lo desarrolla el trabajador cuando así sea necesario por parte del patrón.

El Artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala también estipula los diferentes tipos de contratos que se pueden dar en el país, la clasificación que se encuentra en esta ley no es tan extensa como la de Gómez Aranda, pero coincide con varios de estos, también atendiendo al tipo de trabajo que se realice o al tiempo que estos duren, siendo los siguientes:

- a) **Por tiempo indefinido:** cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) **A plazo fijo:** cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que



forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

- c) Para obra determinada: cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

El autor y la legislación guatemalteca coinciden en los contratos de por tiempo indefinido o también llamado por tiempo indeterminado, a plazo fijo o también conocido como por tiempo determinado y el de para obra determinada. Ambas clasificaciones las encuadran las mismas circunstancias, pero se les conoce con otro nombre, el autor, además agrega otros tres más que el Código de Trabajo de Guatemala no contempla.

1.6. Relación laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo “la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador”.⁸

⁸ Conferencia Internacional del Trabajo. La relación de trabajo, Informe V (1). Pág. 3.



La definición por parte de la Organización Internacional del Trabajo es de las más completas, ya que explica claramente como es que se llama cada una de las partes que conforman la relación laboral, especificando que tanto el empleado como el empleador deben de ser personas; proporciona incluso otros sinónimos de como es que se le conoce, ya que no es todos los países se le llama de la misma forma, además también indica que mediante la relación de trabajo es que se empiezan a generar derechos y obligaciones para ambas partes, cada uno en lo que le corresponde con la otra parte, estas deben de ser mutuas, debido a que por medio del contrato es que se obligaron con el otro y que la relación se puede crear de varias formas.

“La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral”.⁹

Esta autora hace la especificación de que la relación laboral no se puede realizar por otras personas que no sean las implicadas, especificando que el trabajador no puede designar a alguien más a que realice lo que se comprometió a realizarle al patrón. Esta definición es muy acertada ya que la autora hace una especificación de lo que realiza cada una de las partes integrantes de la relación, además de que menciona que la relación de trabajo es de forma personal.

“Existen diversas formas para construir una relación de trabajo; una de estas formas, la más común, es el contrato. Basta con que preste el servicio para que nazca la relación

⁹ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 22.



laboral; esto quiere decir que puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato por escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral".¹⁰

Martínez Nájera hace la aclaración al momento de dar su definición de relación laboral que esta, no necesariamente se tiene que dar por consecuencia de un contrato de trabajo, la relación laboral se puede dar independiente de aquel, pero no pasa en viceversa, lo que quiere decir que según este autor, los términos relación laboral y contrato de trabajo, si bien están muy unidos, no siempre se dan juntos, debido a que dependiendo de lo que se estipule en el contrato, eso es lo que se dará o no en la relación laboral, también menciona que esta puede darse de muchas maneras, dependiendo de los arreglos a los que lleguen el trabajador y el patrono.

Este autor no especifica quienes son las partes que integran la relación laboral, ni las obligaciones de estas, pero me parece una definición muy interesante porque aborda su explicación de una manera diferente a otros autores, y además menciona que el contrato de trabajo y la relación laboral no siempre se dan al mismo tiempo, pueden darse de manera independiente según sea el caso, lo cual es cierto porque dependiendo del lugar, país, empresa y otras circunstancias, así es como se estipulará la relación o contrato de trabajo en cada caso.

"La relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas, las que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios, puede existir contrato de trabajo sin relación

¹⁰ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 16.

de trabajo, circunstancia que sucede cuando el trabajador estipula en un contrato que comenzará a prestar tareas para el empleador en fecha futura”.¹



Grisolia en su definición también menciona que puede existir un contrato de trabajo y no darse la relación laboral y además agrega que esto sucede cuando en el contrato se estipuló un trabajo a futuro. Su definición es bastante corta y no hace mención de las dos partes que conforman la relación laboral, es una explicación muy clara y precisa de lo que quiere dar a entender por la figura de la relación de trabajo.

1.7. Naturaleza Jurídica

Según el autor Octavio Loyzaga De la Cueva, la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la relación laboral es de un intercambio mercantil, que se puede entender desde distintos puntos de vista de acuerdo a lo que trate, Loyzaga menciona diferentes teorías que algunos juristas han hecho al respecto:

- a) Teoría del contrato de sociedad: propuesta por Emile Chatelain, esta teoría expone que el contrato de trabajo se da fundamentalmente dentro de la gran industria, mediante este contrato ambas partes aportan, el patrón contribuye con su entusiasmo e iniciativa, su ingenio empresarial, organización, su habilidad en la mercadotecnia y su capital. Por su parte el trabajador colabora con su fuerza al realizar la labor determinada, trabajo y habilidad profesional, de acuerdo al área de que se trate y en la que se tenga que desempeñar.

¹ Grisolia, Julio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 111.

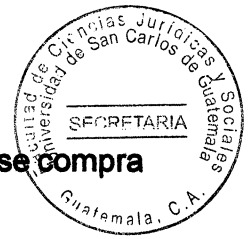


Esta teoría es muy acertada ya que tanto el trabajador como el patrono tienen que aportar a la relación de trabajo, cada uno en la parte que le corresponde, ya que ambos se comprometieron con la otra parte por medio del contrato a realizar o aportar determinados elementos propios de su posición, si ambos cumplen de manera adecuada y precisa con su parte del contrato, les será beneficioso a ambos, ya que el trabajador podrá obtener un ingreso económico y el patrono aumentará la efectividad de su empresa.

- b) Teoría del arrendamiento: propuesta por Marcel Planiol, por medio de esta, especifica que la fuerza de trabajo que reside en cada persona, puede ser utilizada por otra; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y eso es exactamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo. La materia del arrendamiento está en la cesión del empleo de una mercancía que no se deteriora a corto plazo y que debe ser reintegrada a su poseedor al concluir su uso; la cual no es factible en el contrato de trabajo, pues la fuerza de trabajo aplicada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.**

Esta teoría también es adecuada ya que el trabajador presta sus servicios esperando una retribución, este realiza el trabajo que el patrono le encomiende a cambio de un pago en dinero, que debe ser equivalente a la fuerza empleada al realizar el trabajo que le fue encomendado por el patrono, ya que esta fuerza que usó no podrá ser recuperada y mientras más dedicación y esfuerzo se requiera el trabajo, más fuerza tendrá que aplicar el trabajador.

- c) Teoría de la compra-venta: planteada por Francesco Carnelutti, por medio de esta teoría explica que el objeto de la compra-venta reside en la fuerza de trabajo, que es utilizada para producir valores de uso, esta ha sido usada a través de la historia, dando mayor beneficio a otros que a su propio poseedor, será descartada, porque**

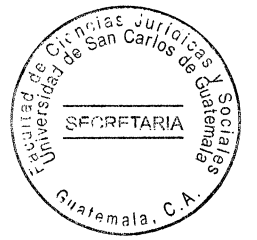


simplificaba todo, limitándose a comparar el trabajo con una mercancía que se compra y que se vende.

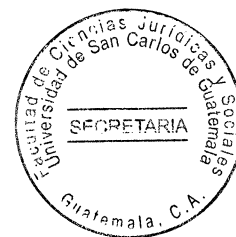
Según Loyzaga de la Cueva esta teoría propuesta por Carnelutti no es la más adecuada, ni la que sería fácilmente aceptada, ya que el contrato de trabajo y la relación laboral no se pueden reducir a simples mercancías que se ofrecen y compran como si fueran cosas u objetos sencillos. Debido a que son los humanos los que prestan sus servicios, disminuir su trabajo hasta ese punto que menciona el creador de esta teoría, no sería lo más correcto y adecuado de hacer, debido a que se estaría menospreciando todo el esfuerzo que conlleva realizar un trabajo y también se estaría subestimando la parte que le corresponde al patrono de pagar por ese trabajo.

1.8. Regulación legal

El contrato de trabajo en Guatemala está regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el capítulo primero de su título segundo, que abarca desde los Artículos 18 al 37 y en los Artículos 1517 al 1542 del Código Civil, Decreto Ley 106, se estipulan también cuestiones relacionadas a los contratos de manera general.



CAPÍTULO II



2. Patrono y trabajador

El patrono y el trabajador son las partes fundamentales del contrato de trabajo y la relación laboral, cada uno obtiene diferentes beneficios de la otra parte y su relación debe ser adecuada y justa para que durante el tiempo que dure su relación, ambos puedan obtener el máximo de provecho, en este capítulo se abarcarán sus antecedentes, así como las obligaciones, prohibiciones y demás aspectos importantes de cada uno.

2.1. Antecedentes

“El reparto del trabajo ha sido incesante en la organización colectiva de los seres humanos. Desde las sociedades más primitivas y antiguas, unos cazaban y otros recolectaban, unos buscaban agua, otros refugio. Poco a poco, el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones y junto con estas, las primeras desigualdades, incluso antes de que nacieran las ciudades, las jerarquías ya se habían afianzado y unos terminaban trabajando para otros, a veces considerados como simple fuerza de trabajo, entonces surgió la conciencia de los abusos laborales”.¹²

En esta primera etapa es que se iniciaban las relaciones entre el patrono y trabajador, al principio no era tan evidente ya que en las épocas primitivas cada persona hacía lo que

¹² <https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/> (Consultado: 11 de junio de 2018).

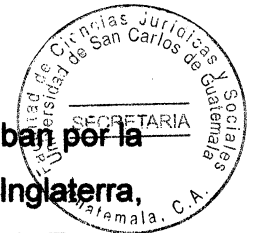


más le convenía a sus necesidades, fue hasta que los seres humanos se empezaron a relacionar más entre sí y que cada uno se dedicó en específico a una tarea. Surgieron entonces los primeros vestigios de la relación laboral y poco a poco unos comenzaron a aprovecharse de otros y así fue como la desigualdad e injusticia dentro del derecho de trabajo empezó, los que trabajaban no eran vistos como personas sino como mera fuerza de trabajo.

Los romanos iniciaron una regulación más esmerada del trabajo y su huella perduraría durante toda la Edad Media como un sistema que reflejaba principalmente el contrato que existía entre el trabajador y el empleador, que en ocasiones era además su dueño. Aunque la relación entre estos era muy desigual, ya se observaban algunos derechos o contrapartidas que el empleador tenía que dar a su trabajador, como la protección o el alimento. Las pocas profesiones liberales que existían se organizaban en rígidos gremios que decidían la mayor parte de los factores de producción, pero que también servían como asociación de mutuo socorro. En las ciudades, y en algunos casos en el campo, se dieron algunas rebeliones que a menudo tenían que ver más con el precio de los alimentos que con los derechos del trabajador.

En este momento de la historia, con Roma, si bien los trabajadores aun carecían de muchos derechos y la relación entre patrono y trabajador aun estaba muy desequilibrada, ya se les protegía, al menos, en una pequeña medida, también a partir de este momento es que se empiezan a notar las primeras formas de organización en los trabajadores, que aunque no eran de mucha ayuda, algunos beneficios aportaban y le permitían a ciertas personas realizar trabajos por su cuenta.

“Para que se pudieran dar los primeros pasos decisivos hacia un derecho de trabajo más adecuado, se tuvo que dar antes un poderoso agente de presión como lo es la conciencia de clase. Sería la Revolución Industrial la que aglomeraría a muchos trabajadores en



fábricas con malas condiciones salubres y les convencería de que todos luchaban por la misma causa. Desde este modo nacen los primeros movimientos sindicales en Inglaterra, el fenómeno del cartismo y el ludismo, al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su Manifiesto Comunista, que se publicará por primera vez en 1848 y que supondría un antes y un después en el movimiento obrero”.¹³

A partir de esta época en la historia es que los trabajadores ya no se sentían conformes con el mal trato que se les daba, se dieron cuenta de que merecían condiciones de trabajo más adecuadas y que era justo que las tuvieran, al unirse entre ellos y ejercer presión a sus patronos, pudieron lograr un gran avance, por esa razón es que se dieron varios movimientos y fenómenos principalmente en Europa, lo que causaría después que estos se propagaran al resto del mundo, esto ayudo a que las condiciones de los trabajadores mejoraran en gran medida y fueran mucho más justas, también en esta parte de la historia aparecieron grandes personajes que se convirtieron en importantes figuras para la historia.

La Asociación Internacional de Trabajadores no tardaría en llegar y aunque en algunos países ya se habían concedido los primeros derechos de trabajo fue Alemania quien dio el principal paso al plantar la primera semilla de la Seguridad Social con la Ley del Seguro de Enfermedad de 1883.

A partir de 1890, otros países europeos comenzaron a tomar medidas similares, pero la seguridad social no se extendería sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial debido al impacto del Informe Beveridge en 1942, que consideraba por primera vez que los servicios sociales básicos eran una responsabilidad del Estado, así se continuó

¹³ Ibid.



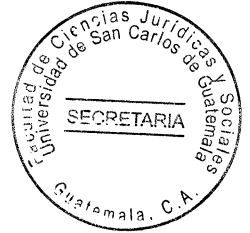
avanzando por muchos años, poco a poco hasta la confirmación definitiva de que el trabajo digno es un derecho, fue su inclusión en la Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.

Desde este período de la historia, se empezaron a tomar con mucha más seriedad los derechos de los trabajadores y poco a poco su situación de desigualdad frente a los patronos fue mejorando y haciéndose cada vez menor. Todos los acontecimientos importantes que ocurrieron reforzaron la necesidad de mejorar las condiciones laborales, surgieron instituciones dedicadas específicamente al derecho de trabajo y así se ha continuado hasta nuestros días en donde los trabajadores gozan ya de muchos derechos que les benefician en varios sentidos y donde la relación entre patrono y trabajador es mucho más justa y equivalente. Se ha tenido que recorrer un largo camino para poder llegar a este punto en la historia y no ha sido nada fácil, muchas personas se tuvieron que sacrificar, y muchos acontecimientos, algunas veces nada pacíficos, tuvieron que ocurrir.

Con el pasar de más tiempo y el avanzar de las leyes y la educación de todos los países del mundo, cada vez las condiciones de trabajo mejorarán, hasta llegar a ser completamente justas tanto para el patrono como para el trabajador especialmente, que no importando de que país sea, siempre se encuentra en una relación de desventaja.

2.2. Patrono

Es el sujeto de la relación laboral que se encarga de emplear al trabajador, proporcionarle el contrato de trabajo e indicarle cuales son las responsabilidades que le corresponderán a lo largo de la relación entre ambos, también es la persona que le pagará al empleado de acuerdo a la labor que este realice.



2.2.1. Definición

Según la Ley Federal del Trabajo de México en su Artículo 10, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La definición de la legislación mexicana es muy clara y precisa, especifica que se puede tratar de una persona física o moral, es una definición un poco corta pero fácil de entender, además tiene un parecido con la del Código de Trabajo de Guatemala.

“Se trata de una persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias. El alcance del concepto es amplio, puede ser empleador una entidad sin fines de lucro, una asociación irregular, una sociedad de hecho o, inclusive, un conjunto de personas físicas”.¹⁴

La definición de este autor respecto al patrono es bastante amplia ya que le agrega varias de sus atribuciones, incluyendo las disciplinarias, menciona que el patrón no necesariamente es una persona sola, sino que puede ser un conjunto de ellas.

Es una exposición muy completa ya que expone de manera muy adecuada las facultades que le corresponden al patrono, además de agregar varias situaciones que se podrían dar en la vida real dentro del ámbito laboral, sin importar el área en la que se encuentre, además de que también tiene aplicación al contexto de Guatemala.

¹⁴ Grisolia. **Op. Cit.** Pág. 113.

El autor Xosé Manuel Carril Vázquez se refiere al patrono como empresario y lo define laboralmente hablando como aquel que simplemente da empleo a otro en virtud de un contrato de trabajo.



Este autor se refiere al patrono de otra manera, llamándolo empresario y eso es muy interesante, ya que le llama de esa manera porque es alguien que da trabajo, aunque su definición es poco corta y no se extiende mucho en explicar algunas otras atribuciones y lo encasilla específicamente dentro del ámbito laboral.

“Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.¹⁵

El autor explica que patrono es el que hace suyos los frutos del trabajo que realiza el trabajador y este a cambio obtiene una remuneración por esa labor realizada, especifica también que el patrono se obliga a realizar esa circunstancia, además de que menciona que el patrono no solamente puede ser una persona individual, sino que también agrega que puede ser una persona jurídica.

Según el Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹⁵ Sum Coyoy, Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Pág. 13.



La definición de la legislación guatemalteca en cuanto al patrono es bastante completa, ya que menciona que el patrono no solo puede ser una persona física sino también una persona jurídica y que requiere los servicios de otra u otras, además de que hace mención del contrato de trabajo, agregándole también relación de trabajo.

2.2.2. Auxiliares

La licenciada Edith Deras menciona que los patronos cuentan con auxiliares que les ayudan a cumplir con todas sus obligaciones, siendo estos los siguientes:

- a) Representante del patrono: “aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las otras actividades que el patrono le asigne legalmente, las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono. El representante es un trabajador más, no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa con los trabajadores”.¹⁶

El Artículo 4 del Código de Trabajo de Guatemala además agrega que los representantes están ligados en sus relaciones con el patrono por medio de un contrato o relación de trabajo, estos pueden ser gerentes, directores, administradores, reclutadores, etc. Los representantes cumplen una función muy importante dentro de la relación laboral, ya que el patrono no puede estar en todos los lugares y todos los momentos al mismo tiempo, supervisando cada aspecto o situación que ocurre dentro de la empresa, por lo que el trabajo de los representantes es de mucha ayuda hacia ellos.

¹⁶ Deras, Edith. **Derecho de trabajo I**. Pág. 7.

- b) Intermediario: "toda persona que contrata en nombre propio los servicios ~~de uno o~~ también puede ser de más trabajadores, para que realicen algún tipo de labor en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente con los trabajadores".¹⁷



El Artículo 5 del Código de Trabajo además adiciona que no tiene carácter de intermediario, pero sí de patrono, el que se encargue por medio de un contrato los trabajos que realice con equipos o capitales que le pertenezcan.

La diferencia entre representante del patrono e intermediario es que este último actúa por su propia cuenta, y ya no interviene el patrono con su mando o dirección, por lo que no existe una relación de dependencia entre ambos y en consecuencia, el intermediario no devenga ninguna clase de pago por parte del patrono.

2.2.3. Obligaciones

El autor Alejandro Nájera Martínez clasifica las obligaciones de los patronos, atendiendo a la naturaleza de su objeto en dos grandes grupos, que a su vez presentan algunos otras clasificaciones para su mejor entendimiento y comprensión, las cuales son las que están presentes a continuación:

- a) Simples: aquellas que no se entrelazan unas con otras, estas a su vez se subclasifican en:

¹⁷ Ibid. Pág. 8.



- Dar: todo lo que el patrono tiene que proporcionarle al trabajador, como el **salario**, instrumentos y materiales necesarios para poder ejecutar su trabajo de la **manera** correcta, etc.

 - Hacer: en esta se incluyen todas las obligaciones relacionadas con los quehaceres del patrono dentro del ambiente laboral.

 - No hacer: implican una prohibición hacia el patrono.

 - Tolerar: el patrono debe consentir ciertas conductas del trabajador.
- b) Complejas: aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común.¹⁸

Este autor hace una excelente y muy acertada clasificación de las obligaciones que le corresponden a los patronos, ya que la realiza atendiendo a la naturaleza de cada una de estas, dividiéndolas en dos grandes grupos que a su vez se subdividen en otras clasificaciones, las cuales pueden ser muy variadas, haciendo mucho más fácil la identificación y entendimiento de todo lo que le tiene que cumplir el patrón al trabajador en el ambiente de trabajo.

Todas estas obligaciones que enlista son muy acertadas y acordes a la relación laboral, ya que el empleador se comprometió a cumplírselas a el trabajador desde el principio de

¹⁸ Nájera. Op. Cit. Pág. 97.



la relación laboral, cuando celebró el contrato de trabajo, el empleador debe de estar al tanto de siempre cumplir con estas obligaciones, y las debe de ejecutar a cabalidad para así cumplir de manera correcta con su parte del contrato.

El Código de Trabajo de Guatemala, a lo largo de sus Artículos menciona varias obligaciones que le corresponde realizar al patrono dentro de la relación laboral, pero en el Artículo 61 del mismo cuerpo legal se especifican las obligaciones principales que le corresponden, enlistando varias responsabilidades con las que tiene que cumplir, siendo las siguientes:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.



- c) **Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.**
- d) **Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.**
- e) **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.**
- f) **Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.**
- g) **Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**
- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida.**



- j) **Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.**
- k) **Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**
- l) **Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.**
- m) **Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario ; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir.**
- n) **Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.**
- o) **Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:**



- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual **estuviese** unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.

- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.

- Por nacimiento de hijo, dos días.

- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Las obligaciones de los patronos son muy extensas y comprenden muchos aspectos que podrían ocurrir durante todo el tiempo que dure la relación laboral, todas estas obligaciones están en función de proteger al trabajador, que es la parte más débil, el patrón tiene que cumplir con todas las que sean aplicables a su caso, dependiendo del tipo de empresa que se trate y el trabajo que se realice.



Es excelente que el Código de Trabajo prevea tantas situaciones que se podrían dar respecto del salario, descansos, equipo, establecimientos, educación, vivienda, voto dentro de la relación laboral, además de también cumplir con lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social requiere para un correcto desempeño del trabajo y una armoniosa y adecuada relación entre el trabajador, patrono y todas las demás personas que conviven en el área de trabajo. Si bien en la mayoría de casos los patronos cumplen con todas las obligaciones que les corresponden, hay ciertas ocasiones en las que no es así y estos se aprovechan de su posición, lo cual es muy malo para el trabajador.

2.2.4. Prohibiciones

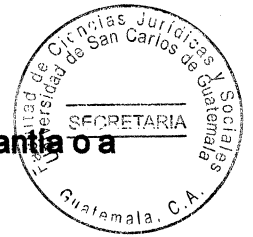
El Artículo 62 del Código de Trabajo de Guatemala es muy claro al mencionar cuales son las prohibiciones que tienen los patronos, siendo las siguientes:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar.

- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.



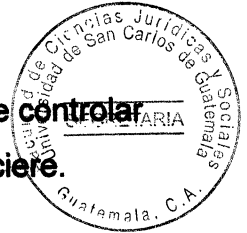
- e) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Al igual que en las obligaciones, el Código de Trabajo de Guatemala respecto a las prohibiciones de los patronos, abarca una gran gama de casos que el patrono no debería de realizar, como exigirles a sus trabajadores que compren los productos de específicos lugares, influir en sus decisiones políticas o su religión, que sus trabajadores se presenten ebrios o bajo la influencia de alguna droga a realizar sus laborales y demás que en general, menoscabaría al trabajador.

Es muy bueno que el Código sea muy claro y prevea muchas situaciones que se podrían dar en la relación laboral, los patronos no deberían de infringir ninguna de las circunstancias previstas en este Artículo, además de que deberían de tomar las medidas de protección extra para sus trabajadores que consideren necesarias, de acuerdo a su empresa o trabajo que se realice.

Probablemente en algunas situaciones, el patrono realice algunas de estas prohibiciones que estipula el Código, lo cual no debería de pasar, poniendo en peligro a sus

trabajadores, las autoridades competentes deben de estar muy al pendiente de **controlar** que ningún patrono abuse de su poder y sancionar correctamente al que lo hiciera.



2.3. Trabajador

El trabajador es la persona parte de la relación laboral que se encarga de desempeñar cierta tarea que le impone el patrono, a cambio de una remuneración económica y acorde al trabajo que realiza, todos estos extremos y otros más lo pacta con el empleador al momento de firmar el contrato de trabajo.

2.3.1. Definición

Según la Ley Federal del Trabajo de México en su Artículo 10 el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De la definición de la legislación mexicana se entiende que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, en cambio, la persona a la que este presta sus servicios puede ser tanto física como moral, también menciona que el trabajador estará subordinado al patrono hacia el que esté trabajando. Es una definición bastante corta pero que deja muy claro el tema al que se refiere y da un significado muy preciso de lo que es el trabajador.

Para Dávalos, el trabajador es la persona que presta un servicio a otra, también se le denomina como obrero, operario, asalariado, jornalero, pero el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.



Este autor en su definición menciona que el trabajador es conocido también con otros nombres, que podrían significar varias cosas, por eso es que el autor menciona que el más aceptado de todos esos conceptos dentro de la doctrina es el de trabajador, el autor no se expande mucho en su definición, pero es muy claro en lo que es trabajador y se entiende muy bien.

“Persona que presta servicios a otra en virtud de un contrato de trabajo”.¹⁹

Este autor hace mención de la figura del contrato de trabajo, agrega ese otro elemento a la definición de trabajador, por lo que de su explicación, se entiende que se será trabajador, solo si es por medio de un contrato, también es bastante claro al mencionar que el empleado debe de ser una persona. Es una definición muy acertada, en la que, sin expandirse demasiado y redundar en su explicación, desarrolla de manera muy adecuada y concreta lo que se puede entender por trabajador.

“Persona física con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución”.²⁰ Este autor adiciona a la definición de trabajador los conceptos de capacidad jurídica, dependencia, forma personal y retribución; es una explicación muy completa y se puede entender fácilmente lo que para este autor es el trabajador, por lo que de la definición de Grisolia se deduce que el trabajador siempre tiene que tener capacidad jurídica para poder trabajar, que estará obligado con su patrono debido a la relación de dependencia y cambio del trabajo personal que le realice, obtendrá una retribución como forma de pago.

¹⁹ Martínez. Op. Cit. Pág. 135.

²⁰ Grisolia. Op. Cit. Pág. 112.



El Artículo 3 del Código de Trabajo de Guatemala define al trabajador como 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 definición del Código de Trabajo de Guatemala es una explicación muy completa, precisa y adecuada, ya que menciona que el trabajador debe de ser una persona individual y los servicios que le presta al patrono, los cuales pueden ser materiales e incluso intelectuales y también menciona que se podría dar el caso que sean ambos, además de que agrega el término de contrato o relación de trabajo. De la explicación de la legislación guatemalteca es entendible que siempre tiene que mediar un contrato de trabajo o relación entre el empleador y el patrono para que se puedan considerar relacionados uno con el otro y no darse malos entendidos en relación a la condición de cada uno; con respecto al empleador, no hace distinción entre si este debe ser una persona individual o jurídica.

2.3.2. Obligaciones

El doctor Mario De la Cueva señala tres grupos principales en los que se dividen las obligaciones que le corresponden al trabajador o empleado, dependiendo del tipo de actividad que realice dentro de la relación laboral o de la clase de actividad que desempeñe hacia el patrono o la empresa para la que esté laborando y así poder guardar una armonía y relación con su patrono. La clasificación de la Cueva se divide de la siguiente forma:

- a) De prestar el trabajo: el trabajador debe de realizar el trabajo con la mayor eficiencia y rendimiento posible, tanto desde el punto de vista objetivo como subjetivo.



- b) **Inherentes o derivadas de la prestación del trabajo: el trabajador no debe divulgar los secretos de la empresa, tampoco puede admitirse que haga competencia al patrono, sobre todo dentro del ramo de trabajo al que este último se dedique, cuidar el equipo de trabajo y la maquinaria.**

- c) **Humanitarias: incluye el guardar buenas costumbres durante la jornada de trabajo, prestar auxilios en casos de siniestros o riesgos inminentes, también debe de someterse a los reconocimientos médicos periódicos a los que esté obligado y no presentarse en estado de embriaguez.**

Mario de la Cueva reúne en tres grupos todas las obligaciones que le corresponden al trabajador, en Guatemala también se podría aplicar esta clasificación debido a que las obligaciones que el autor menciona y las que el Código de Trabajo de Guatemala enlista, son las mismas, con algunas excepciones. Es muy adecuado que haga esta clasificación debido a que, si bien algunas obligaciones tienen la misma naturaleza, no todas tienen el mismo objetivo ni van encaminadas a lo mismo.

El Código de Trabajo de Guatemala, a lo largo de sus Artículos menciona varias obligaciones que le atañen al trabajador, pero en el Artículo 63 del Código se especifican las obligaciones principales que le corresponden, siendo las siguientes:

- a) **Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.**

- b) **Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.**



- c) **Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.**

- d) **Observar buenas costumbres durante el trabajo.**

- e) **Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.**

- f) **Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.**

- g) **Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.**

- h) **Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.**

- i) **Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a**

requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

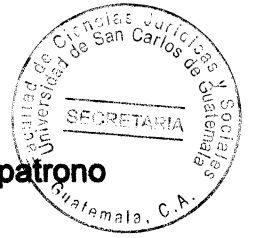


Al igual que las obligaciones de los patronos son para proteger al trabajador, las obligaciones que le corresponden exclusivamente a los trabajadores son para proteger los intereses del patrono y del lugar donde trabajen. El Código de Trabajo de Guatemala abarca muchas situaciones que podrían ocurrir y el trabajador debe de poner la atención necesaria para cumplirlas lo mejor posible, debe de hacer todos los encargos que le correspondan respecto a su puesto de forma eficiente, siempre estando bajo la supervisión del patrono, guardar las buenas costumbres y devolver cualquier cosa que no haya usado, permitir que le realicen chequeos médicos, lo cual le será de mucha ayuda para su salud, también debe de guardar los secretos de los productos en que trabaja e incluso colaborar con sus compañeros y cuidar de ellos.

Como en cualquier situación, es muy probable que no todos los trabajadores cumplan con la totalidad de las obligaciones que le correspondan, se debería de tomar muy en consideración cumplirlas de la mejor manera que sea posible, para que así no ocurra ningún contratiempo en el trabajo, de esa manera no solo beneficiará a su patrono sino a él mismo, a sus compañeros de trabajo que están en iguales condiciones y a la empresa o lugar de trabajo en general.

2.3.3. Prohibiciones

El Artículo 64 del Código de Trabajo de Guatemala menciona todas las prohibiciones que tienen los trabajadores, siendo las siguientes:



- a) **Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.**

- b) **Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.**

- c) **Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.**

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

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

- f) **La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.**

Las prohibiciones hacia los trabajadores que indica el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 64, como, abandonar su trabajo antes de que termine su jornada, sin que tenga una causa justa, hacer cualquier tipo de propaganda política, presentarse y trabajar estando bajo el efecto de bebidas alcohólicas o drogas, no usar los materiales y herramientas que le proporcionen de forma adecuada y también portar armas.



Todas estas prohibiciones están previstas para que durante toda la jornada de trabajo no ocurra ningún contratiempo que pueda incomodar no solo a su patrono sino también a sus compañeros de trabajo, el Artículo también indica que la infracción de las prohibiciones debe sancionarse de acuerdo a la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo, y 181, inciso d) del Decreto 1441, además de lo el Artículo señala, sería prudente que cada trabajador tome sus precauciones personales respecto al tipo de trabajo que esté realizando, para que de esa manera pueda existir una armonía en el lugar de trabajo.

2.3.4. Derechos

El autor Miguel Canessa Montejo en su publicación Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala, enumera los derechos más relevantes que le corresponden a los trabajadores y que son de vital importancia que los conozcan, siendo los siguientes:

- a) **Salario:** es el pago que recibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador. Está regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en sus incisos b, c, d, e, f y j y en el Artículo 88 del Código de Trabajo.

- b) **Jornada de trabajo:** el tiempo que destina el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, este puede ser diario, semanal o anual. Se encuentra regulada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su inciso g y en los Artículos 116, 117 y 119 del Código de Trabajo.

- c) **Descanso semanal:** es el ininterrumpido por un día a la semana. El descanso semanal está regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de



Guatemala en su inciso h y en los Artículos 82 incisos c y d y 126 del Código de Trabajo.

- d) **Días de asueto o feriado:** son los días de descanso remunerado, establecido dentro del calendario laboral, el monto del pago está conforme al promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios realizado por el trabajador durante la semana anterior a su disfrute. Se encuentra regulado en los Artículos 127, 128 y 129 del Código de Trabajo.

- e) **Vacaciones:** disfrute de un período continuado de días de descanso al año. Las vacaciones están reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su inciso i y en los Artículos 130, 131, 132 y 134 del Código de Trabajo.

- f) **Seguridad social:** es un beneficio que se le garantiza a los habitantes de la población, su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, empleadores y trabajadores tienen la obligación de contribuir a financiarlo, y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. Se encuentra regulado en los Artículos 100 y 102 inciso p de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- g) **Riesgos laborales y seguridad ocupacional:** existen riesgos laborales que constituyen una actividad peligrosa, lo cual en diversas ocasiones, ya sea de una forma directa o indirecta, puede influir negativamente en la salud de los trabajadores, por esa razón los empleadores deben adoptar una serie de medidas obligatorias en materia de seguridad e higiene en el trabajo y el empleador está obligado a acatar con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.



h) **Cálculo de las prestaciones laborales: de acuerdo con el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios al patrono, se incluyen vacaciones, aguinaldo, bono catorce, etcétera.**

Todos estos derechos que el autor menciona son de vital importancia conocerlos, ya que sabiendo de ellos, el trabajador podrá tener un mejor entendimiento respecto a lo que le corresponde y así podrá exigirlos con más seguridad.

Esta enumeración que hace Canaessa Montejo es excelente porque está basándose en todas las leyes que se aplican al caso y abarca todos los aspectos de la relación laboral, además de que es muy fácil de entender tanto para el trabajador como para el patrono, así ninguno podrá aprovecharse de la otra parte y se dará una convivencia muy justa.

2.4. Período de prueba

“Tiempo en el cual puede apreciar todas las virtudes y cualidades que tiene el trabajador para la labor que se le ha contratado, también puede apreciar aspectos personales del trabajador. De esta forma, el empleador puede tomar una decisión calificando el cumplimiento de todas las obligaciones propias del empleado. Para el trabajador es el tiempo en el cual puede observar las condiciones propias del trabajo para el cual fue contratado, la actitud del jefe para con sus trabajadores, el cumplimiento oportuno del pago del salario y prestaciones sociales se pagan todos los salarios, seguridad social y prestaciones sociales”.²¹

²¹ Escobar Escobar, Natalia. **Derecho laboral, contaduría pública.** Pág. 13.

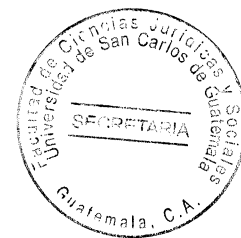


Según este autor, depende de que lado se aprecie el período de prueba, ya que para el trabajador significará ciertas situaciones y para el patrono otras, dependiendo cada una de su relación con la otra parte.

En Guatemala, el Artículo 81 del Código de Trabajo regula que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

El período de prueba es muy importante tanto para el trabajador como para el patrono, ya que por medio de este es que se dan cuenta si les conviene asociarse con la otra persona, si cumple con sus expectativas y les trae los beneficios que esperaban, la ley es muy clara en especificar que ninguna de las partes incurrirá en responsabilidad si decide terminar con el contrato en cualquier momento de este período.

CAPÍTULO III



3. Terminación de la relación laboral

La relación laboral, también conocida como relación de trabajo puede terminar de varias maneras, siendo la más problemática el despido injustificado, ya que es el patrono quien decide terminarla, sin una causa justa aparente, en este capítulo se abarcará desde sus antecedentes, definiciones, clases, causas y demás para poder entender la terminación de la relación laboral y como afecta a ambas partes, especialmente al trabajador.

3.1. Antecedentes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 2 junio de 1982, en su 68ª reunión, tomó nota de las normas internacionales que contenían la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo. En 1963 se registraron novedades importantes en la legislación y en la práctica de abundantes Estados miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha recomendación, consideraron que era oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, se adopta, con fecha 22 de junio de 1982, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo siempre ha estado adoptando las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y crearles más beneficios y el caso de la

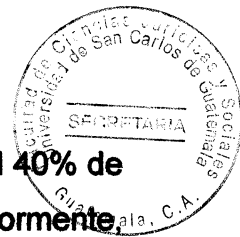


terminación de la relación de trabajo no podía ser diferente, por lo que en su **reunión** número sesenta y ocho, tomando en cuenta las situaciones de muchos de sus **países** miembros y sus legislaciones, realizaron el convenio 158, el cual regularía todo lo relativo a la terminación de la relación laboral. Es muy adecuado que la Organización Internacional del Trabajo siempre esté creando nuevos convenios, ya que, a lo largo de la historia del derecho de trabajo, van surgiendo nuevas situaciones y figuras que necesitan regulación, para que tanto el patrono como el trabajador, no se aprovechen de su posición para obtener más beneficios de los que le corresponden a cada uno, cuando la relación entre ambos se rompe.

María Luz Vega Ruiz explica que en distintos países se observa que la protección de la estabilidad en el empleo está estrechamente relacionada con el nivel de ingresos. Parece que los países con más índice de pobreza compensan la falta de mercados de seguros o sistemas especiales de seguros de desempleo con disposiciones obligatorias para proteger la estabilidad. Cada país, dependiendo de su historia, riqueza, avances y cultura, regula las situaciones de diferente manera, los Estados más desarrollados crearán por ende mejores oportunidades para sus trabajadores que los países del tercer mundo que aún están en vías de desarrollo.

Normalmente hay un país que es pionero respecto a alguna situación en específico o a la creación de alguna figura en derecho y las demás naciones al ver esto, lo que hacen es seguir su ejemplo, adaptándolo a sus condiciones y situaciones, también depende que tan avanzadas estén las leyes, además de las costumbres y prácticas que han venido desde la antigüedad en cada país o región.

Brasil fue el primer país en flexibilizar el despido, desde 1966, aunque luego fue moderada por la Constitución de 1988, la cual estableció que, mientras no se reglamentaran los principios del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, el trabajador



despedido injustificadamente tenía derecho a una indemnización equivalente al 40% de los fondos acumulados y a un preaviso de 30 días a cargo del empleador, posteriormente, varias reformas han optado por la creación de fondos de cesantía que aligeren la obligación de indemnizar, como Colombia, y la introducción de causales económicas y estructurales que permiten despidos por causas objetivas, como Chile y Perú, con menores requerimientos procedimentales e indemnizaciones inferiores.

Los países sudamericanos han estado a la vanguardia de la creación de normas que protegen a la clase trabajadora, siempre buscando la forma de beneficiarlos. Países como Brasil, Colombia, Chile, Perú y muchos otros han creado y modernizado sus normas laborales, creando figuras muy interesantes y que han sido de mucha ayuda e inspiración para el resto de Estados latinoamericanos que buscan regular de una mejor manera lo relativo a la finalización de la relación laboral; en muchas ocasiones es solo una copia y modificación muy leve de las leyes que otros países han pensado, pero aún así, todos los trabajadores, no importando de que país sean, se benefician de las mismas.

Más recientemente, en Colombia y Argentina se ha tratado de precisar la base del cálculo de la indemnización, y en Paraguay la ley ha establecido que, en caso de primer empleo, la indemnización equivale a los meses faltantes para cumplir el contrato en el despido injustificado, sin necesidad de abonarse la indemnización por preaviso. En Perú, se agregaron desde 1991 nuevas causales de despido, incluyendo la terminación de la relación de trabajo por causa objetiva, para la cual se prevé un régimen simplificado de compensación por tiempo de servicios, con un preaviso de 30 días, que podrá sustituirse por la indemnización compensatoria.

Conforme avanzan los años cada vez más, los países han ido modificando sus normas, conforme observan su situación local y respondiendo a las necesidades que pueda tener su nación, modificando las leyes de la manera que sea imprescindible y prevén muchas



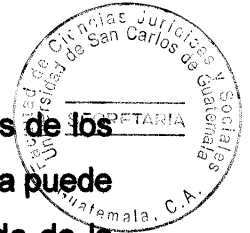
circunstancias y situaciones que podrían ocurrir durante el tiempo que dure la relación laboral; cada vez se adecuan y mejoran las figuras del derecho de trabajo como lo son el contrato, preaviso, despido, compensación y muchas otras. La autora expone muchos momentos históricos importantes en los que se han modificado las normas de trabajo, y que sirven como antecedente de la terminación de la relación laboral, no solo en Latinoamérica, sino que también para el resto del mundo, los cuales son de mucha ayuda para comprender y entender como es que la historia del derecho laboral, específicamente la terminación de la relación de trabajo.

Las indemnizaciones por despido injustificado fueron aumentadas, igualmente, en El Salvador, Paraguay y República Dominicana y limitadas por un tope máximo en Venezuela. En Nicaragua, la indemnización es la más baja de la región, a razón de un mes de salario por cada uno de los primeros tres años y 20 días por los siguientes, con un tope de cinco meses de salario. En esta etapa de la historia, muchos otros países de América Latina siguieron el ejemplo de los Estados que ya tenían algún tipo de regulación al respecto, agregando a sus cuerpos legales todos los aspectos que consideraban indispensables tener, esto a sido de mucha ayuda para la clase trabajadora que ha venido en constante lucha con la clase adinerada desde tiempos muy antiguos.

3.2. Definición

“Se entiende por terminación de la relación de trabajo, al acto voluntario unilateral o bilateral de declarar extinta la relación laboral, ya sea por parte del patrón o del trabajador, tomando como soporte lo prescrito en las causales legales”.²²

²² Gómez. Op. Cit. Pág. 125.



La definición de este autor es muy completa y apropiada ya que explica muchos de los aspectos que abarcan la terminación de la relación de trabajo, menciona que esta puede ser por voluntad de uno de ellos solamente o inclusive de ambos, dependiendo de la situación en la que se encuentren; también explica que se deben de tomar en cuenta las leyes que los rigen, ya que es por medio de estas que se podrá saber si fue una terminación justa o injusta para cualquiera de las partes, y se podrá proceder de manera adecuada, sin lugar a malos entendidos.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuos consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación”.²³

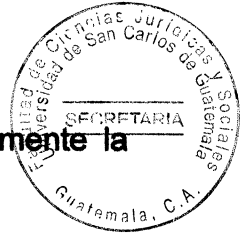
De la Cueva explica que la terminación de la relación de trabajo puede darse sin que intervenga la voluntad de alguna de las partes, lo que da a entender que, si ese fuera el caso, tendría que existir una causa ajena, también menciona que puede ser por voluntad de ambos, en cualquier caso, alude a que la relación se termina porque ya no es conveniente para alguna parte continuar con la relación de trabajo, sea cual sea la razón.

“Es el evento en el cual las partes de común acuerdo o de forma unilateral deciden cesar con las obligaciones y condiciones que dieron origen a la relación laboral”.²⁴

De esta definición se comprende que cuando cualquiera o ambas partes decidan ponerle fin a la relación de trabajo, las obligaciones que tenían entre sí desde el principio, dejan

²³ Nájera. *Op. Cit.* Pág. 39.

²⁴ Chavarro Cadena, Jorge Enrique y Guillermo Cortés Guzmán. *Laboral y seguridad social.* Pág. 101.



de existir. Es una explicación muy concisa y apropiada para entender fácilmente la definición de terminación de la relación laboral.

“La relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos”.²⁵

Este autor especifica en su definición que la causa que pone fin a la relación de trabajo tiene que ser jurídica, debe de estar basada en la ley específica de la materia, lo que da a entender que no puede ser cualquier razón que alguna de las partes convenga para su beneficio, eso es muy importante tomarlo en cuenta, ya que se podría dar el caso que alguna de las partes se quiera aprovechar de la otra, también explica que desde que se extingue, los efectos del contrato cesan tanto para el trabajador como para el patrono.

“Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones”.²⁶

La definición argumenta que los efectos de la relación de trabajo tienen un momento específico en el que terminan, especifica como principales obligaciones por parte del trabajador y el patrono, el dejar de servir subordinadamente para el primero y pagar el salario para el segundo, las demás obligaciones que pudieran existir, son agregadas. Es

²⁵ De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 536.

²⁶ Deras. **Op. Cit.** Pág. 7.

una definición muy adecuada porque explica de manera precisa lo que es la **terminación** de la relación de trabajo, sin redundar en el tema.



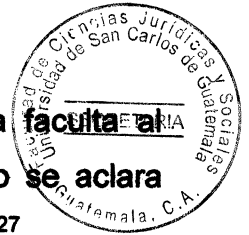
El Artículo 76 del Código de Trabajo de Guatemala explica que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra,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

La definición de terminación de la relación laboral por parte del Código de Trabajo de Guatemala es muy completa ya que explica de manera muy detallada lo que se debería de entender por terminación de la relación de trabajo, hace mención que se puede extinguir la relación por cualquiera de las partes, por alguna causa que se le puede atribuir a la otra o también puede darse el caso de que ambas de manera conjunta decidan ponerle fin, también agrega que debe ser por disposición de la ley, además explica que los derechos y obligaciones que ambos tenían por medio del contrato de trabajo, se finalizan.

3.3. Naturaleza jurídica

Manifiesta Cabanellas que "los contratos se estipulan para hacer cumplidos por ambos contratantes y el contrato de trabajo contiene una condición que se encuentra implícita en el acuerdo de voluntad; y es que en tanto subsista la fuente de trabajo y el trabajador preste sus servicios requeridos por el empresario, el vínculo se mantendrá, sin fijación de otro término que el surgido de la modificación de esas dos circunstancias expresadas. El contrato de trabajo como sometido a la condición resolutoria tácita, sin retroactividad al

invalidarlo, si el trabajador incurre en una causa justa de despido, esta **faculta al** empresario para el ejercicio indemne de su derecho disolutivo. Lo mismo **se aclara** cuando el despido es indirecto o en las situaciones equiparables al despido”.²⁷



El autor expresa que debido a que el contrato obliga igualmente al trabajador como al patrono, se mantendrá ese enlace en tanto ambas partes cumplan con las obligaciones que le corresponden, cuando el trabajador no cumpla con sus responsabilidades, es hasta ese momento que el patrono le podrá dar fin a la relación, o en el caso de que el patrono sea el que no cumpla con sus deberes, el trabajador podrá invocar la finalización del contrato de trabajo.

Es una explicación excelente de lo que se debe de entender por naturaleza de la terminación del contrato de trabajo, ya que explica de manera concreta y extensa lo que se entiende por esto, lo cual lo hace muy fácil para su comprensión y para que se pueda tener claro lo que esta figura significa dentro del derecho de trabajo.

La legislación laboral de Guatemala, caracterizada por la poca precisión de los contratos de trabajo, prevé que cómo regla general, los contratos de trabajo solo pueden terminar si existe el encuadramiento de una conducta del trabajador en cualquiera de las causas que de acuerdo con la ley, permitan al empleador justificar la terminación del contrato de trabajo.

Franco López explica que en la legislación guatemalteca, exclusivamente tiene que ocurrir un hecho que le sea imputable al trabajador para que así se pueda dar por

²⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 309.



terminada la relación de trabajo. Debido a que en general, en los contratos de trabajo no se especifica en este extremo, hace que sea muy difícil determinar si la situación es justa o injusta para el trabajador, si el patrono cometió alguna falta contra este o cualquier otro aspecto relevante que podría ser de importancia conocer dentro del proceso.

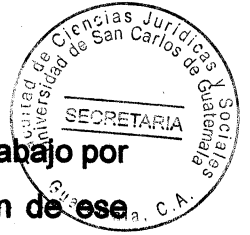
3.4. Clasificación

Hay varias formas en las que se puede dar la terminación de la relación laboral, atendiendo a la forma en la que esta suceda, a su vez, cada una se subdivide en varias otras formas, lo cual hace que la terminación de la relación de trabajo sea un acontecimiento que puede ocurrir de muchas formas diferentes entre si, siendo las siguientes:

3.4.1. Mutuo consentimiento

Esta forma de dar por terminada la relación de trabajo implica la anuencia de ambas partes, tanto del trabajador como del patrono para que se pueda realizar, siendo sus diferentes formas las siguientes:

- a) **Voluntad de ambas partes:** tanto el patrono y trabajador pueden disponer por su libre voluntad poner fin a la relación de trabajo, aún en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas. Esta forma de terminar la relación de trabajo será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de los vicios que lo anulan conforme al derecho común, como el error, el dolo o la violencia.



b) **Vencimiento del plazo pactado:** cuando las partes celebran un contrato de trabajo por tiempo determinado están acordando desde el inicio la fecha de extinción de ese contrato. De esta manera la llegada del término establecido constituye una causa de terminación atribuible a la voluntad tanto del patrono como del trabajador, por lo cual en estas circunstancias se excluye generalmente el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores.

La terminación del contrato por mutuo consentimiento es de las formas más pacíficas, tranquilas, y la más adecuada de las que existen para ponerle fin a la relación laboral, debido a que tanto el trabajador como el patrono llegan a un acuerdo ente ellos, o también puede darse el caso que se extingue el plazo que habían acordado por medio del contrato, por lo que no existe ninguna clase de malentendidos o controversias entre las partes.

Es de mucha importancia que no exista ninguna clase de vicios en este tipo de finalización de la relación laboral, debido a que, si no, se estarían menoscabando los derechos de alguna de las partes, lo cual ya no sería productivo ni ideal, aunque, es posible que en algunas situaciones, ya sea el patrono o el trabajador, se aproveche de la otra parte para obtener más beneficios de los que le corresponden. La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento está regulada en los Artículos 84 y 86 inciso c del Código de Trabajo de Guatemala.

3.4.2. Decisión unilateral

Esta forma de terminar la relación laboral se da solo cuando el patrono es el que decide terminarla, realizando ciertas acciones hacia el trabajador, dependiendo de lo que el empleador haga, pueden ser la siguientes:

a) Despido directo: es la extinción decidida unilateralmente por el empleador, pueden ser justificados o injustificados, según se hallen o no fundamentados en las causas de justificación establecidas por la legislación, siendo en cada caso diferentes las consecuencias económicas de la terminación.



b) Justificado: "es la forma de despido directo en la cual el empleador debe expresar por escrito en forma suficientemente clara, la causa que motivó su decisión rescisoria".²⁸

Esta clase de despido ocurre cuando el patrono tiene alguna casusa que le impide continuar con la relación de trabajo de determinado empleado, pueden ser muchas las razones, pero en algunas ocasiones, es por la misma culpa del trabajador que no cumple con las expectativas del patrono; el autor menciona que se le debe de dar a conocer por escrito al trabajador la causa de su despido, en Guatemala a esta figura de avisarle al trabajador por escrito se le conoce como el preaviso.

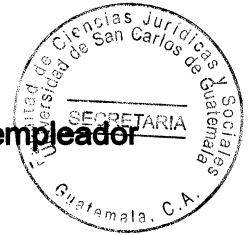
- La *carta de preaviso* dispone que inmediatamente después de conocida la causa de despido relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, el patrono deberá preparar la carta de emplazamiento o de imputación de falta grave, según sea el caso respectivo, dándole un plazo para que efectúe su descargo por escrito, sin embargo, cuando se trate de una falta grave flagrante no es necesario respetar este plazo.²⁹

c) Injustificado: "es decidido por el empleador en forma unilateral sin invocar ninguna causa para despedir o cuando expresa la causa en forma insuficiente, o habiéndola

²⁸ Grisolia. Op. Cit. Pág. 464.

²⁹ Teo Salguero, Dayrin Lizmenia. Estudio doctrinario acerca de los efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo. Pág. 87.

invocado, posteriormente no la prueba. Esta forma de despido genera al empleador obligaciones indemnizatorias”.



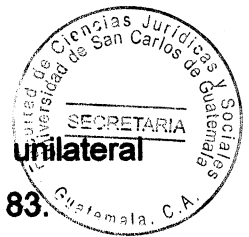
Esta forma de despido se da cuando el patrono no tiene una causa justificada para despedir al trabajador, lo hace simplemente porque quiere o por alguna otra razón que es personal y subjetiva; es la peor forma de terminar la relación laboral, ya que es injusta para el trabajador.

El autor además menciona que se debe de indemnizar al empleado, lo cual es lo mínimo que se le podría reponer debido a que en este caso no tiene la culpa, sino que el patrono por causas subjetivas, que la mayoría de veces, en especial en países en vías de desarrollo, son injustas. No es la forma más adecuada ni la ideal de darle fin a la relación de trabajo, ya que, si ocurre de esta manera, es muy probable que el trabajador y patrono no finalicen su contacto en buenos términos.

La decisión unilateral es una de las formas más comunes de ponerle fin a la relación laboral, debido a que normalmente esto ocurre cuando alguna de las dos partes ya no quiere continuar trabajando con la otra, se pueden dar por muchas razones tanto del lado del trabajador como del lado del empleador o patrono; por ejemplo, el trabajador podría haber encontrado una mejor oferta laboral por lo que ya no quiere continuar en el trabajo que se encuentra actualmente o ya no se siente cómodo trabajando en ese lugar y el patrono podría estar recortando personal, siente que el trabajador no aporta ningún beneficio para su empresa o también ya no se siente cómodo trabajando con determinado empleado, por lo que decide, cortar la relación.

Se debe de poner especial atención a si la causal de terminación es justa o injusta y si está basada en la ley, ya que, si es injusta, por cualquiera de las partes, le será

perjudicial a la otra. La terminación de la relación de trabajo por decisión **unilateral** está regulada en el Código de Trabajo de Guatemala en sus Artículos 77 y 83.



3.4.3. Causa imputable a alguna de las partes

Esta forma de terminar la relación de trabajo puede ser por causa del patrono o ya sea también por el trabajador, solo una de las partes es la que decide terminar con la relación por alguna razón específica, y las formas en las que puede ocurrir son las siguientes:

- a) Despido indirecto: es el dispuesto por el trabajador ante un incumplimiento del empleador que sea de suficiente gravedad que constituya una injuria que impida la continuación del contrato; debe notificarse por escrito y debe de haber una previa advertencia al empleador para que revea su actitud, expresando en forma suficientemente clara todos los motivos que justifican la decisión de porqué ya no quiere continuar con la relación laboral. La prueba de la causa que invoque el trabajador está a cargo de el mismo y si logra demostrarla, genera el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones como si se diera el caso de despido directo con o sin causa justificada.³⁰

Con el despido indirecto el trabajador es el que pone fin a la relación de trabajo, esto se da por alguna razón tan grande para el que ya no puede continuar trabajando, en este caso, es al trabajador al que le corresponde exponer y probar todas las circunstancias por las que ya no quiere continuar laborando, porque, el mismo

³⁰ Grisolia. Op. Cit. Pág. 465.



fue el que inició todo el proceso, y de lograrlo, puede cobrar la indemnización que le correspondería como si lo hubieran despedido.

Esta forma de ponerle fin a la relación de trabajo, aunque es bastante común en la mayoría de los países del mundo, solo se da en situaciones extremas, en las que el trabajador de verdad ya no quiere continuar trabajando en determinado lugar, por cualquier razón. Es importante mencionar que el empleado no solo debe irse simplemente, debe de informarle a su empleador de la situación. El despido indirecto está regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo de Guatemala.

- b) Abandono injustificado: “se da por terminado un contrato de trabajo, por voluntad de una de las partes, sin que haya presupuestos legales que supongan un despido indirecto, y sin que exista un preaviso del trabajador al patrono formalizando la renuncia del empleado, hecho que debe probarse ante un órgano jurisdiccional competente, y una vez probado tiene consecuencias jurídicas específicas en detrimento del patrimonio del trabajador”.³¹

El abandono injustificado es cuando el trabajador deja de cumplir con las labores que le corresponden de acuerdo con su contrato de trabajo, y no tienen ningún fundamento legal o razón aparentemente justa para dejar de hacerlo, simplemente ya no lo hace por alguna situación personal.

Esta es una forma muy mala y desagradable de dar por terminada la relación de trabajo, debido a que no solo el trabajador deja de cumplir con lo que le correspondía,

³¹ Rosales, Marlon Aníbal. *El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral*. Pág. 31.



sino que además, no le avisa a su empleador que ya no quiere continuar con el trabajo, lo cual le trae muchas consecuencias dañinas no solo a su patrono sino a el mismo, además de que es injusto. Podría darse el caso de que sea por alguna razón que esté fuera de su alcance. El abandono injustificado está regulado en el Artículo 77 inciso f del Código de Trabajo de Guatemala.

3.4.4. Disposición de la ley

Esta forma de terminar la relación de trabajo se da cuando al trabajador le ocurre algún acontecimiento que le imposibilita continuar con su trabajo, ya sea de manera parcial o inadecuada o de manera total, siendo las formas que regula la ley las que se detallan a continuación:

- a) Muerte del trabajador: "la relación de trabajo implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, es obvio que la muerte de éste supone automáticamente la extinción de dicha relación, la cual no es susceptible de transmitirse sucesoriamente. La mayor parte de las legislaciones se limitan a señalar que la muerte del trabajador como causa de terminación de la relación laboral".³²

Cuando ocurre la muerte del trabajador, es evidente que este ya no podrá continuar cumpliendo con su contrato de trabajo y como es personal, no lo puede reemplazar ninguno de sus familiares. Esta forma de terminar con la relación de trabajo es bastante normal y podría ocurrir en cualquier momento, debido a que no se sabe lo que pueda ocurrir en el futuro cercano o lejano, también se podría dar la situación de

³² De Buen. Op. Cit. Pág. 546.

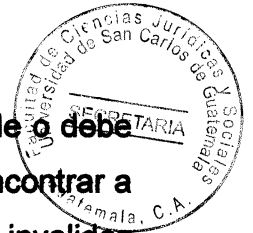


muerte por vejez del trabajador. Sin importar el tipo de trabajo que se preste, es importante mencionar que ningún pariente del trabajador lo tiene que sustituir automáticamente al ocurrir esta situación, el patrono tendrá que buscar un nuevo remplazo. Esta forma de finalizar la relación laboral está regulada en el Artículo 85 inciso a del Código de Trabajo de Guatemala.

- b) Retiro del trabajador por enfermedad, invalidez o vejez: en el caso de enfermedad, esta tiene que ser un tipo de dolencia, padecimiento o trastorno que ya no le permita al empleado continuar con sus labores totalmente, sino se estaría ante el caso de una suspensión de trabajo y no terminación. Debido a que el trabajador está obligado por el contrato de trabajo a prestar personalmente sus servicios al empleador, es sumamente evidente que cuando por razones de incapacidad física o mental, aquel no esté en condiciones de cumplir con dicha obligación, la relación de trabajo se extingue. La invalidez no produce responsabilidad para el trabajador, puesto que no hay incumplimiento doloso de sus obligaciones, debe ser permanente y absoluta, al punto de que impida el cumplimiento de las obligaciones propias de la relación de trabajo. En la causa de la vejez es cuando el trabajador por razones de edad simplemente ya no puede continuar cumpliendo con sus laborales.

La terminación del contrato de trabajo por alguna de estas causales, igual que la muerte, es impredecible, no se puede saber exactamente cuando es que ocurrirá alguna de estas situaciones, exceptuando a la vejez, que se da con el paso del tiempo. Es una forma común, pero de las que menos se esperan, ya que es algo que afecta al trabajador por completo y en general se espera que nunca ocurra ninguna de estas situaciones y se pueda continuar con la relación de trabajo de manera normal.

Deben de estar preparadas ambas partes cuando alguna de estas circunstancias ocurra para que no sea tomado por sorpresa y no se afecte tanto la integridad del



empleado. En esta situación, tampoco algún familiar del trabajador lo puede o debe reemplazar automáticamente, el patrono es el que tiene la obligación de encontrar a alguien nuevo. La forma de terminar la relación de trabajo por enfermedad, invalidez o vejez se encuentra regulada en la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 82 inciso c del Código de Trabajo.

- c) Fuerza mayor o caso fortuito: “el caso fortuito y la fuerza mayor son acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse”.³³

Al igual que en los casos anteriores de terminación de la relación de trabajo por disposición de la ley, como en la fuerza mayor y el caso fortuito, no se tiene manera de prever o calcular cuando es que sucederá una situación de esta naturaleza, el trabajador debe de ser precavido para que no lo tome totalmente por sorpresa, debe ser un hecho tan grande el que le ocurra que por esa razón le impida continuar cumpliendo con su contrato de trabajo, sino, de nuevo se estaría frente a la suspensión y no la terminación.

3.5. Causas

Existen causas diferentes por las que se le puede poner fin a la relación de trabajo de acuerdo con la legislación guatemalteca. El Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala expone las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, siendo las siguientes:

³³ Ibid. Pág. 544.



- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inhumana 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 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 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.**

- 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.**

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

Todas las causas que se estipulan en este Artículo le permiten al patrono ponerle fin a la relación de trabajo, debido a que se consideran como faltas graves que el

trabajador a cometido y que atentan no solo contra su autoridad y prestigio, sino que también contra la seguridad y bienestar de sus compañeros de trabajo, poniéndolos a todos en peligro y causando malestar e incomodidad.



El Código de Trabajo es bastante amplio y expone de manera muy clara muchas de las circunstancias que podrían ocurrir durante la relación laboral y que el trabajador debería de tener cuidado de no cometer, ya que se comprometió por medio de un contrato de trabajo, no solo a realizar determinada tarea, sino que también a comportarse de cierta manera en el lugar de trabajo.

Es posible que si el trabajador comete alguna de estas faltas, el patrono lo pase por alto o no le de mucha relevancia a las insuficiencias que este comete, pero siempre se debe de prestar la atención que amerita el caso para que no ocurra ningún percance dentro del área de trabajo.

El Artículo 79 del Código de Trabajo de Guatemala determina las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, siendo las siguientes:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- 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 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 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. Si 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.
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Todo lo que detalla el Código de Trabajo respecto a las causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en ninguna responsabilidad, abarcan muchos puntos importantes de la relación laboral, el patrono debe de respetar a su empleado y proporcionarle todos los medios necesarios para su seguridad, bienestar, tranquilidad y salud, para que este pueda realizar sus labores de la mejor manera posible.

El Artículo cubre muchos de los puntos posibles que podrían ocurrir, desde el pago del salario en la forma convenida, como uno de los más importantes, incluyendo la honradez, decoro, respeto y salubridad, no solo con el trabajador mismo pero también con su familia, todos esos puntos son importantes ya que el respeto debe ser mutuo entre ambos, no solo del trabajador hacia el patrón, sino también de este hacia aquel, ya que la ley protege de manera especial al empleado por su situación de desventaja y por el hecho de que todos son seres humanos que merecen respeto a su dignidad.



En algunos casos, es posible que el patrono cometa una de estas faltas hacia un trabajador en específico o hacia varios de ellos y pase desapercibido ya que ninguno se pronunció de alguna manera, pero las autoridades deben de ser muy cuidadosas en proteger al trabajador.

4.6. Estabilidad laboral

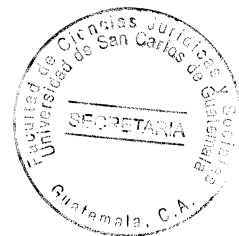
Es cuando el trabajador puede sostenerse por sí mismo y a su familia gracias a los ingresos que percibe por su trabajo hacia determinado patrono, dependiendo de la labor y puesto que se tenga, su ingreso será en mayor o menor grado, el Estado debe de velar para que toda la población pueda tener estabilidad económica.

4.6.1. Concepto

“Un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato, 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”.³⁴

El autor manifiesta que la estabilidad se debe de entender como un derecho hacia el trabajador, por el cual el Estado se esfuerza en garantizar por medio del contrato de trabajo, también agrega que el trabajador es responsable de no causar ninguna circunstancia que le pueda poner fin a ese beneficio económico.

³⁴ Franco. Op. Cit. Pág. 303.



4.6.2. Fundamento

Franco López explica que la estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario. La estabilidad absoluta proviene del sector administrativo, al implantarse en distintos países europeos un régimen de respeto para los puestos públicos.

El trabajador para sentir que la ley está de su parte y que puede abastecerse por sí mismo, necesita gozar de estabilidad en su trabajo, esto se aplica para todas las personas que devengan un salario de algún patrono, el autor también agrega que esta estabilidad en el derecho de trabajo procede del sector administrativo y que todo este movimiento empezó en los países del continente europeo.

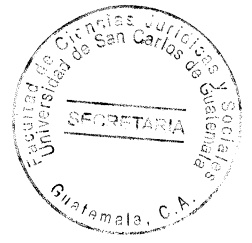
Los principios que emanan del derecho administrativo se intercalan con los del trabajo, y así como en aquel derecho se determina que el empleado sirve a la función y no la función al empleado, de igual manera cabe decir que el trabajador sirve a la producción y no la producción al trabajador. Si al empleado público se le ha dado estabilidad en el empleo por razón de la continuidad de los fines del Estado, es dable admitir también que, siendo permanentes los fines de la empresa, por cuánto está destinada esencialmente a producir, debe dársele al trabajador, incorporado a esa producción, la necesaria estabilidad de su empleo.

También argumenta también que así como en el Estado, se le da total estabilidad laboral a sus empleados, el sector privado debería de hacer lo mismo, ya que los fines de las



diferentes empresas del país y del mundo, son permanentes, por lo tanto sería adecuado y justo que también los trabajadores que laboran en esta área, gocen de una totalidad estabilidad laboral. Este autor argumenta sobre un punto muy significativo, ya que no importando donde se labore, el trabajador merece estar tranquilo y seguro.





CAPÍTULO IV

4. Daños y perjuicios

Los daños y perjuicios que puede causarle el patrono al trabajador por haberlo despedido injustificadamente y que sirven para restablecer un poco la situación económica del empleado, en este capítulo se abarca desde sus antecedentes, definición de cada uno, características, clases y regulación legal.

4.1. Antecedentes

La doctora Elvia Lucía Flores Ávalos explica que el derecho romano no sólo tenía como único objeto la protección de bienes económicos y pecuniarios, sino también se preocupó por defender los otros intereses provenientes de daños a la integridad física y moral de las personas libres. De ahí que apareciera el término *iniuria*, el cual abarcaba en forma general todo tipo de comportamiento injusto; de manera específica se refería a las lesiones físicas o morales cometidas contra persona que también era libre. El antecedente primario de la iniuria se encuentra en la Ley de las Doce Tablas, principalmente en la Tabla VIII, la cual se refiere de manera crítica a los delitos sufridos a la integridad física y moral del hombre libre y sus respectivas sanciones, que en ocasiones son parecidos a la Ley del Talión.

Desde el principio, en el derecho romano, se buscaba proteger a las personas y sus pertenencias de los daños que les pudieran causar otras personas igualmente libres, existieron diversas leyes que se dedicaron a tal fin, en las que se regulaban distintas situaciones para salvaguardar a la gente de los daños que les pudiera causar otra.



No solo buscaban proteger de los daños que se les pudieran cometer a sus pertenencias, sino también de los daños morales, un aspecto mucho más subjetivo. Era muy bueno que desde tan temprano en la historia se vean estas figuras, debido a que no es justo ni bueno que las personas estén atentando unas con otras y también porque conforme pasa el tiempo, se mejoran cada vez más estas leyes y se regulan de una mejor manera, adecuada a la época.

El derecho laboral ha tenido un gran avance respecto a como se ha venido estudiando desde la antigüedad, se le solía encasillar en lo privado y en los contratos, y en realidad era mucho más que eso. Las obligaciones tenían un carácter subjetivo y también particular y solo los que tenían problemas eran los que podían actuar, siempre todo con carácter económico.

El derecho civil englobaba muchos conceptos que después se aplicarían al derecho de trabajo, pero que al principio, las personas de los años antiguos, solo podían concebir como figuras civiles y desde esa área del derecho las estudiaban.

El trabajador se encontraba ante la necesidad de enfrentar el área siempre riesgosa de un juicio en el que debía de acreditar los daños que efectivamente había sufrido, lo cual probarlo era muchas ocasiones, la parte más difícil que le tocaba realizar. Así fue como la proyección social sobre el hecho de trabajar y las resultas que este fenómeno produce en dicho campo, se han ampliado en sus perspectivas, hasta el punto de lo que en un principio eran derechos y deberes meramente del área privada, ascienden hasta tener una trascendencia social tan importante y trascendente en la población que hizo pensar razonablemente en su experiencia pública para que así pudiera darle la importancia que merecía. Ante esto lo que ocurre alrededor del trabajo no solo interesará a los directamente afectados en el conflicto, sino a toda la colectividad y al Estado porque es un problema que podría ocurrir en cualquier lugar de trabajo.



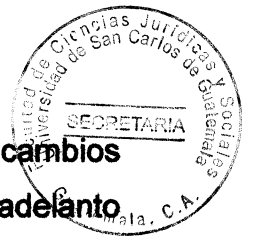
Por lo que se expone, en el pasado, el que tenía que probarlo todo era el trabajador y en muchos casos era una tarea muy difícil, debido a que este siempre se encontraba en una situación de desventaja frente al patrono, aunque no era del todo imposible lograr probar las faltas que le habían cometido. Conforme se iban observando todas estas circunstancias, necesidades e injusticias, el derecho fue cambiando, hasta lograr expandirse y separarse en varias áreas.

Todos estos problemas laborales eran solamente entre las partes que estaban en conflicto, la colectividad no se interesaba mucho, pero con el avanzar de la historia y la popularización de ciertos casos, cada vez la población se fue interesando más y más, incluyendo el Estado.

“Los daños y perjuicios son una figura puramente de origen civilista, por esta razón es necesario estudiar la figura desde esa perspectiva, para después poder desarrollar el tema aplicado al derecho laboral, específicamente a los daños y perjuicios como una sanción de tipo pecuniario impuesta por los jueces de trabajo y previsión social, por el retardo del pago de la indemnización, el cual se encuentra contemplado en las legislaciones laborales de muchos países del mundo, incluyendo el Código de Trabajo de Guatemala. El acreedor tiene, en efecto, el derecho de exigir al deudor que cumpla su obligación en el plazo y forma que fueron estipulados, y si este cumplimiento directo no se logra por cualquier razón, el acreedor puede exigir el cumplimiento equivalente o lo que es igual, el pago de la indemnización”.³⁵

Conforme avanza la historia, de la misma manera se desarrollan los derechos y obligaciones de las diferentes naciones del mundo y debido a que los daños y perjuicios

³⁵ López Cifuentes, Kenia Azeneth. Estudio de caso sobre el derecho del trabajador a los salarios a título de daños y perjuicios por despido directo e injustificado. Pág. 35.



son una institución que se originó desde hace tanto tiempo, han sufrido muchos cambios y mejorías, en el principio no eran las condiciones más justas pero acorde al adelanto que se tuviera en determinada legislación, así sería la mejora. Debido a que estas instituciones se originaron en el derecho civil, por acá es donde se debe de empezar su estudio y así trasladarlas para poder entenderlas y aplicarlas al derecho laboral, se deben de estudiar y exponer desde esa área y mover las razones que sean aplicables con el derecho laboral.

Es de recalcar que los daños y perjuicios se tienen que pagar en la forma en que fueron convenidos, no se pueden cambiar las circunstancias, ya que eso sería injusto para el que los tiene que cobrar, que es al que se le ha causado un daño, todas estas condiciones deben de ser impuestas por un juez especialista en la materia.

El cumplimiento equivalente tiene lugar, no solo en las obligaciones de dar sino también en la de hacer o no hacer y los daños y perjuicios que deben indemnizarse son los que resultan como consecuencia directa de la falta de cumplimiento, del cumplimiento imperfecto, o del de con retardo el objeto de la indemnización, es entonces, resarcir al acreedor el daño que sufre por cualquiera de los tres motivos indicados, pagándole una cantidad equivalente a la utilidad o beneficio que le habrá producido el cumplimiento de la obligación. El monto de la indemnización puede ser establecido de tres maneras, que pueden ser por convenio de las partes, por disposición de la ley o por declaración judicial.

Existen varias formas en las que se puede incurrir en la figura de los daños y perjuicios, no simplemente se reduce a no realizar determinada obligación, podría ser también el caso de no cumplirla de la manera en que se pactó desde el principio o cumplirla de manera tardía.



Todas estas formas afectan a la otra parte, ya que se espera determinada y acción y esta nunca ocurre, se da en una forma extraña u ocurre ya muy tarde, por eso es que también se incluyen. No solamente existen varias formas en las que se puede incurrir en daños y perjuicios, de la misma manera se pueden dar varias formas de calcular la suma de la indemnización.

4.2. Daños

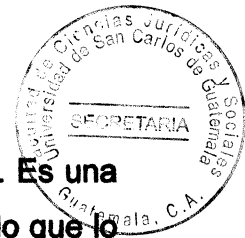
Estos son todos los menoscabos que una persona causa a otra, en el caso del derecho de trabajo, normalmente el patrono se los causa al trabajador pero también se puede dar el caso en que el empleado se los cause al empleador.

4.2.1. Definición

“Daño en sentido amplio, es toda suerte del mal material o moral. Más particularmente el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir del dolo, de la culpa o del caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto”.³⁶

De acuerdo con Cabanellas, los daños son una suerte, la cual puede ser material si afecta a las cosas tangibles o moral si estropea con la parte de los sentimientos y valores de la otra persona, menciona que se tiene que dar una acción por parte del que está causando el daño y que puede provenir de varias formas ya sea el dolo, culpa o caso fortuito y que

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico elemental*. Pág. 119.



dependiendo de cual sea, así será la intensidad del mal que se buscaba hacer. **Es una definición muy buena y extensa, explica sobre muchos puntos del daño, todo lo que lo puede causar y hasta en los grados en que se podría realizar.**

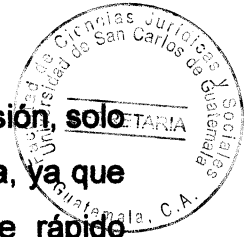
“Daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien”.³⁷

Según esta definición el daño puede ser causado en varias situaciones, no solamente en la persona, también se pueden dañar las cosas o los valores de ella, agrega que estos pueden ser sociales, no solamente morales, también explica que el daño puede ser ocasionado como un menoscabo, destrucción o incluso ofensa. Es una explicación muy concisa, directa, al punto, sin agregar demasiadas palabras complicadas, lo cual hace fácil su entendimiento.

“Los daños son aquellos menoscabos que, a consecuencia de un acaecimiento o evento determinado, sufre una persona, ya en sus bienes, ya en su propiedad, o en su patrimonio, y del cual ha de responder otro”.³⁸

Según argumenta esta definición, los daños son causados por otra persona, la cual tiene que responder a la que ha sido dañada, los llama menoscabos y que estos necesariamente se tienen que dar por una acción específica, estos pueden hacerse contra la persona misma, en su propiedad o su patrimonio.

³⁷ <http://www.sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/190/190989.pdf> (Consultado: 14 de junio 2018).
³⁸ http://www.guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMji2NDtbtLUouLM_DzbsMz01LySVAC45yyGIAAAAA==WKE (Consultado: 14 de junio de 2018).



El autor no hace mención de que los daños también podrían ocurrir por una omisión, solo pueden provenir de una acción por parte del causante, es una definición buena, ya que en pocas palabras logra definir a los daños de manera muy sencilla, de rápido entendimiento al lector.

“El daño es todo detrimento que sufre una persona por la inejecución de la obligación. El daño, para ser reparado, debe ser cierto; no eventual o hipotético”.³⁹

A diferencia de los demás autores, Osterling si indica que el daño puede ser causado por una omisión, en este caso, la no realización de determinada obligación que se tenía con la otra parte, además agrega que este daño causado, para que pueda ser arreglado por el causante, debe de ser cierto, no eventual o hipotético, lo que da a entender que el que sufre el detrimento no puede inventarse las causas que lo originaron, debe de ser real.

“Pérdida que alguien a consecuencia de un determinado acontecimiento experimenta, sea en su salud, en su integridad corporal, en su porvenir profesional, sus expectativas laborales o determinados bienes patrimoniales”.⁴⁰

Larenz considera al daño como una pérdida que una persona sufre, agregando que puede ser en su salud, en su cuerpo y también en su ámbito laboral, desde las expectativas que el trabajador tenía, desde el comienzo de la relación y hasta en su patrimonio. En relación con las definiciones anteriores, este autor también menciona que el daño debe de ser causado por una acción, incluya que este menoscabo también se

³⁹ Osterling Parodi, Felipe. **La indemnización de daños y perjuicios**. Pág. 399.

⁴⁰ <https://www.cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=NDQw> (Consultado: 14 de junio de 2018).



puede dar en su salud y otros aspectos de la persona, no se limita solamente a sus pertenencias materiales.

4.2.2. Características

El autor Francisco Javier Tamayo le atribuye al daño las características siguientes:

- a) El daño reparable debe ser cierto: mientras no exista la certeza del daño por el cual la víctima exige reparación, no habrá lugar a demandar al autor de la acción dañina. Sin embargo, la certeza del daño está sujeta a una serie de matices y dificultades en el espacio y en el tiempo, que hacen demasiado sutil cualquier principio general que trate de establecerse al respecto.

Cuando se quiere exigir la reparación de un daño, este debe de ser real, el agraviado en realidad tuvo que haber sido menoscabado en sus derechos, no se puede exigir el arreglo si el daño es inventado, ya que eso sería injusto, incorrecto e inmoral porque nunca se fue dañado, todo es inventado para conseguir algún tipo de beneficio a expensas de la otra persona. Las autoridades competentes deben de estar muy pendientes y atentas de asegurarse que cuando una persona exija la reparación de un daño que supuestamente le causó otra, este sea cierto y este fundamentado en las leyes que se apliquen a la materia.

- b) El daño debe ser personal: para que pueda proceder la acción indemnizatoria, tanto la doctrina como la jurisprudencia exigen que el daño sea personal. Sin embargo, se presenta cierta confusión cuando se menciona que no solamente la víctima directa del daño puede pedir reparación, sino otras personas que de una u otra forma se ven



damnificadas con el hecho del demandado, también pueden hacerlo. Esto conduce a la clarificación de conceptos que expliquen la consecuencia lógica de la acción de esos terceros. La diferenciación podrá hacerse perfectamente en la medida en que se distinga entre el bien lesionado y el perjuicio propiamente dicho.

Es común que cuando alguno de nuestros familiares, amigos, conocidos o compañeros de trabajo sufren de alguna clase de daño provocado por alguna otra persona, se quiera intervenir en el conflicto a modo de proteger a esa persona o porque la misma víctima no quiere realizar ninguna acción, pero, es importante recalcar que quien tiene la facultad y el derecho de exigir la reparación, es la persona afectada únicamente, nadie más, ya que es ella quien fue la dañada de alguna forma, ya sea en su integridad, patrimonio o estabilidad económica.

La única manera en la que se puede intervenir en la disputa es si también se fue afectado por determinada acción de la persona que causa el agravio y si se sufrieron daños al igual que el agraviado principal o en menor intensidad. Según menciona el autor, tanto la doctrina como la jurisprudencia exigen que sea de esta forma, debido a que es lo más justo y lógico de hacer, las personas que no están involucradas no deberían de intervenir porque no fueron ellas las que sufrieron de algún menoscabo, por lo tanto, no les corresponde dicha acción.

- c) El beneficio afectado por el daño deber ser licito: en algunas ocasiones, el reparo del daño es demandado por un acreedor contractual, en otras circunstancias, quien demanda la reparación del perjuicio no tenía ningún derecho para exigir a la víctima directa del daño la reparación de este, e incluso, habrá oportunidades en que el demandante se hallaba en el ejercicio de una actividad ilícita que le produciría el beneficio del cual demanda reparación. Para justificar la legalidad de la acción



indemnizatoria los autores y tribunales hablan de interés jurídicamente protegido, de interés legítimo o de violación de un derecho adquirido.

Es lógico que cuando se exige la reparación de un daño, es porque el que lo realizó produjo un deterioro, ya sea en la persona misma, en el patrimonio o en la situación económica, no se puede pretender exigir algo que no existe, que no es cierto, que no esté regulado en la ley o que vaya en contra de la misma, ya que esto no sería lícito, además de inmoral y deshonesto.

Se puede dar el caso en el que una persona nunca cometió ningún daño hacia otra o también que el mismo aquejado es el verdadero culpable del daño ya que fue por sus acciones u omisiones que terminó siendo afectado; entonces el supuestamente dañado decide demandar al que aparentemente causó el daño para que cumpla con resarcir lo que le cometió, cuando no sucedió de esa manera, todo esto para obtener un beneficio económico.

También podría ocurrir el caso de que el demandante exagere al momento de describir como fue que ocurrieron los hechos, o que declare sobre situaciones que nunca sucedieron realmente, afectando no solamente a la otra parte, sino que también podría incurrir en alguna clase de delito.

4.2.3. Clases

La página especializada en derecho, Centro de Información Jurídica en Línea publicó un informe sobre daños y perjuicios en el cual creó su propia clasificación de daños, los cuales son los siguientes:



a) **Daño contractual:** es el que se presenta como resultado del incumplimiento injustificado de una de las partes en un contrato. Se produce cuando existe una ruptura abrupta sobre ese contrato valido entre las partes el cual impide obtener la prestación pactada y frustrada a su vez, las perspectivas puestas en juego.

Este tipo de daño es el que se sufre cuando alguna de las partes del contrato no cumple con los deberes que le corresponde realizar, las cuales se comprometió a hacer y que fueron pactadas desde el principio de la relación, por esa razón es que la otra parte resulta afectada. Este tipo de daño es bastante común, ya que podría darse en cualquier situación en la que exista un contrato de por medio, siendo tanto el trabajador como el patrono.

Podría ser la situación de que una de las partes no cumpla con sus obligaciones de manera adecuada o si cumple, lo hace de manera tardía o incorrecta, lo cual aplicado al derecho laboral, si fuera el patrono, le afectaría en la productividad de su empresa o en el resultado de la labor que le encomendó al trabajador, y del lado del trabajador, cuando el patrono no le paga su salario, se lo paga de una forma que no fue pactado o se lo paga de forma incompleta.

b) **Daño extracontractual:** es el contraste frente al primero, en este tipo de daño no existe vínculo que una a las partes. En este tipo de daño las personas no se encuentran vinculadas por una relación previa, si no que hasta que se produce el hecho dañoso, las partes se van a conocer.

En este caso, el daño se causa a una persona con la que no se tenía una relación previa por medio de un contrato, es hasta el momento en que se produce el daño que las partes tienen conocimiento de la existencia de la otra persona. Este tipo de daño es el más



común de todos, debido a que podría ocurrir en cualquier situación de la vida, como por ejemplo cuando sucede un accidente de tránsito en el que un carro colisiona contra otro o cuando un perro que le pertenece a determinada persona muerde a otra, causándole un daño físico y muchas otras situaciones más que pueden darse en la vida cotidiana.

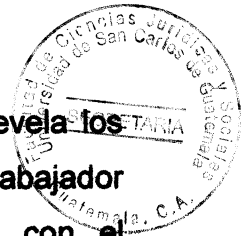
Dependiendo de la gravedad del daño así debería de ser la reparación, aplicándolo al derecho laboral, puede darse el caso en el que no exista un contrato de trabajo y ya sea el trabajador o el patrono, no cumplen con determinada obligación que les correspondía realizar.

c) Daño moral: el cual a su vez se divide en:

- **Subjetivo:** es el daño propiamente dicho, el que repercute en la esfera de los derechos de la personalidad, es el que se produce cuando se ha lesionado un derecho extrapatrimonial, sin repercutir en el patrimonio, suponiendo normalmente una perturbación injusta de las condiciones anímicas del individuo.
- **Objetivo:** es el que se produce, en virtud de la repercusión que se genera en el patrimonio, por el menoscabo en la consideración social del individuo, como podría ser el buen nombre, el honor, etc.

Este daño es el que se causa sobre los aspectos no materiales de la persona, como puede ser su salud, nombre, honor y demás atributos que tienen que ver con este aspecto del ser humano, este tipo de daño también es muy común y al igual que el daño extracontractual, se puede dar en situaciones de la vida común, aunque es muy probable que también ocurra dentro del ámbito laboral.

Desde el punto de vista del patrono, por ejemplo, cuando el trabajador revela los secretos que se supone tenía que guardar, o podría darse el caso que el trabajador fue despedido por causa imputable a el mismo y como se quedó con el resentimiento, difama a la empresa donde trabajaba, diciendo cosas que no son ciertas, para así desprestigiarla. En el caso del trabajador, cuando el patrono lo expone a situaciones muy extremas para la realización del trabajo, afectando no solo su cuerpo sino su salud incluida, también puede darse el caso de que el patrono lo despida y además lo difame ante otros patronos y empresas.



El autor Felipe Osterling Parodi en su libro La indemnización de daños y perjuicios hace su propia clasificación de los daños, abarcando muchos tipos de estos, siendo los siguientes:

- a) **Compensatorios:** son los que se acuerdan al acreedor por la inejecución de la obligación. Se trata de una ejecución por equivalente; entran en lugar de la prestación prometida y compensan la falta de cumplimiento.
- b) **Moratorios:** son los que el deudor está obligado a abonar al acreedor por el retraso en el cumplimiento de la obligación. Después de algún retardo el deudor ejecuta su obligación; pero debe indemnizar al acreedor por este retardo.
- c) **Patrimoniales:** son los que recaen sobre todas las pertenencias materiales de la persona, los que tienen que ver con su economía.
- d) **Morales:** son los inferidos en derechos de la personalidad o en los valores que pertenecen más al campo de la afección que de la realidad económica. Son, en cuanto



a la naturaleza del derecho vulnerado, aquellos que recaen sobre bienes **inmateriales**, tales como los que lesionan los derechos de la personalidad.

- e) **Previstos:** se refiere a aquellos que, según se deriva del contrato, las partes tuvieron en cuenta al contraer la obligación.

- f) **Imprevistos:** son aquellos que surgen sin que las partes los tuvieran en cuenta, aparecieron de una forma inesperada y repentina, los que no tuvieron en cuenta al momento de celebrar el contrato.

- g) **Directos:** aquellos que son susceptibles de indemnizarse, se puede inferir que el daño no se habría verificado sin el evento doloso o culpable a que dio origen el deudor.

- h) **Indirectos:** son aquellos que son reflejo lejano del incumplimiento, no es resarcible, el nexo de causalidad entre el incumplimiento y el daño desaparece.

- i) **Intrínsecos:** los que afectan al bien objeto de la obligación.

- j) **Extrínsecos:** los que afectan a los demás bienes del acreedor, aun cuando ellos también obedezcan a la inejecución de la obligación.

- k) **Actuales:** son los que ya existen al momento de llevarse a cabo el juicio, los que fueron provocados por el actor.

- l) **Futuros:** estos son el tipo de daños que podrían ocurrir después, con el pasar del tiempo, los que no existen al momento de llevarse a cabo el juicio.



m) **Propios:** son aquellos que afectan al acreedor por las especiales circunstancias en que se encuentra.

n) **Comunes:** son aquellos que afectan al acreedor en la misma medida en que usualmente afectaría a otras personas.

El autor Felipe Osterling hace una gran clasificación de los daños, abarcando diferentes situaciones en los que podrían ocurrir, no solo limitándose a los daños materiales y no materiales, sino que expandiéndose en una gran cantidad, desde los que se podían prever, los que no, los daños que ya existen y los que se podrían ocasionar más adelante como consecuencia, también los que afectan directamente al objeto que se dañó y los que afectan a los demás objetos relacionados, incluye además los que tienen que ver con la parte subjetiva de la persona, los que no se pueden percibir por medio del tacto sino que tienen que ver más y están más relacionados con los valores y la realidad económica del afectado.

Todos estos tipos de daños tienen una aplicación en el campo del derecho laboral, ya sea que el patrono o el trabajador lo ocasionen, se puede dar la situación, normalmente el trabajador es el que siempre termina más afectado por las acciones de su patrono, debido a la desventaja en la que se encuentra, pero en algunos casos muy específicos y especiales, también el trabajador es culpable y causa daños.

4.3. Perjuicios

Los perjuicios pueden ser considerados tanto como una pérdida que sufre una persona en su patrimonio o también como las ganancias que el afectado ha dejado de percibir desde que le ocurrió determinada situación.



4.3.1. Definición

“Genéricamente, el mal, lesión moral, daño de los intereses patrimoniales, deterioro, pérdida, y en el sentido técnico estricto, la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa; a diferencia del daño o mal efectivamente causado en los bienes existentes y que deben ser reparados”.⁴¹

Cabanellas explica el perjuicio desde dos puntos de vista, el genérico y el técnico, el primero como cualquier tipo de menoscabo o pérdida que sufre una persona en su patrimonio y el segundo como el beneficio que se deja de recibir o los gastos que genera la acción u omisión de otra persona.

Es una definición muy completa ya que no solo desarrolla el perjuicio desde un punto de vista sino de dos, lo cual la hace muy completa, además de que explica las diferentes maneras en las que se puede interpretar y comprender, lo cual lo hace muy adecuado.

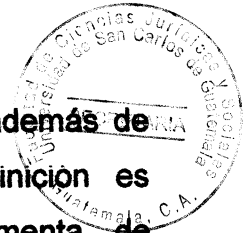
“Ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo”.⁴²

De acuerdo con este autor, el perjuicio también puede ser un gasto o una ganancia, provocados por una persona hacia otra; cuando hace referencia a la ganancia aclara que

⁴¹ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 324.

⁴² Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 719.

esta es lícita y cuando está explicándolo del lago del gasto, añade que además de ser por una acción, también puede ser por una omisión. Esta definición es muy adecuada para entender lo que es perjuicio, ya que argumenta de manera muy clara todos los puntos que componen a esta figura del derecho laboral.

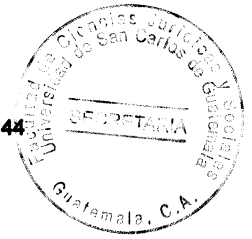


“El perjuicio, por su parte, tienen relación directa con la lesión que sufre una expectativa patrimonial. Cabe afirmar, que el daño implica una pérdida o menoscabo económico representado por la diferencia que se obtiene mediante una simple operación aritmética, entre el valor del patrimonio antes el daño, y su valor posterior a él. El perjuicio, si bien es de carácter patrimonial, no tiene la misma función, pues se establece, no con base entre la diferencia entre lo pasado y lo presente, sino entre lo presente y una situación futura que no pasó de ser más que una expectativa, una esperanza que nunca llegará a concretarse”.⁴³

Esta definición de perjuicio es bastante extensa, debido a que además de explicar lo que significa, también argumenta los puntos que lo diferencian del daño, lo cual es muy importante conocer para no confundir ambos términos. Se establece que el perjuicio es una lesión que recae sobre el patrimonio de la persona, no hace mención de otros aspectos en los que podría ocurrir, asimismo establece que el perjuicio tiene una función en el presente y futuro de la persona, agrega que es algo que se espera que no ocurra, todavía no está concretado y podría ser que nunca llegara a suceder, eso lo diferencia del daño, ya que este ya existe y fue causado por determinada persona en el pasado, es por medio del daño es que se ocasionó e inició todo.

⁴³ <https://www.cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=NDQw> (Consultado: 14 de junio de 2018).

“Ganancia o beneficio que racionalmente esperado, ha dejado de obtenerse”.⁴⁴



De la definición de este autor se puede extraer que el perjuicio es un tipo de ganancia que se esperaba obtener, pero que por alguna razón ya no se da esa circunstancia, a diferencia de las explicaciones anteriores que abordan la definición de perjuicio desde varios puntos de vista, de Pina solo lo hace desde uno.

4.3.2. Características

Kenia López establece ciertas suposiciones que deben darse sin lugar a dudas como características de los perjuicios, siendo las siguientes:

- a) Cuando para alcanzar las ganancias no se considere necesario que el perjudicado realice acto alguno.

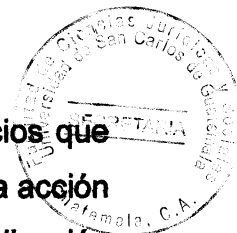
- b) Cuando para realizar la ganancia hubiera sido solamente necesaria una simple aceptación o el incumplimiento de una condición potestativa.

- c) Cuando las adquisiciones que hubiera hecho el perjudicado no eran más que consecuencias del despliegue de la diligencia normal y común.⁴⁵

⁴⁴ De Pina Vara, Rafael. *Diccionario de derecho*. Pág. 403.

⁴⁵ López. *Op. Cit.* Pág. 40.

Todas estas características están relacionadas con las ganancias o beneficios que obtiene la persona que fue perjudicada, sobre si tiene o no que realizar alguna acción después de haber sufrido el menoscabo, si no hubiera sido necesaria la no realización de determinada acción y si las ganancias que obtuvo fueron consecuencia del hecho ocurrido. Con estas características se puede tener una idea clara de lo que persiguen los perjuicios y de las acciones que se pueden o no hacer para obtener algún tipo de provecho después del acontecimiento ocurrido y que es importante tomarlas en cuenta al momento de actuar.



4.3.3. Clases

La página especializada en derecho, Centro de Información Jurídica en Línea publicó un informe sobre daños y perjuicios en el cual creó su propia clasificación de perjuicios, atendiendo a diferentes circunstancias, los cuales son los siguientes:

- a) **Material:** se manifiesta cuando lo que se dejó de percibir eran bienes apreciables por los sentidos.

Todos los menoscabos que se sufren en los haberes que pueden ser percibidos por medio de alguno de los sentidos que poseen los seres humanos, los que pueden ser tangibles, visibles y en general apreciables. Este tipo de perjuicios son bastante comunes ya que pueden ocurrir en cualquiera de nuestras pertenencias, en cualquier circunstancia de la vida cotidiana, también pueden tener su aplicación al derecho laboral.



- b) **Inmaterial:** se presenta cuando lo que se dejó de percibir consistía en derechos susceptibles de valoración económica.

Esta clase de perjuicio se aplica cuando el daño fue provocado en algún bien que tiene algún tipo de valor que puede ser percibido en dinero, a mi parecer este es el más común de todos en relación a la aplicabilidad que tiene en el derecho de trabajo, ya que normalmente este se podría dar cuando el patrono despide injustificadamente al trabajador y este deja de obtener el sueldo que le correspondía, por lo tanto ya no tiene ningún ingreso y su estabilidad económica se ve afectada.

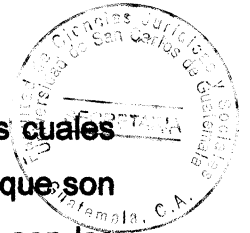
- c) **Cierto:** es aquel perjuicio tan posible, tan creíble, que es tomado en consideración por el derecho.

Este tipo de perjuicio puede ser cualquier daño que una persona le provoca a otra, en cualquier aspecto de la vida, es también aplicable al derecho laboral en la relación entre el trabajador y el patrono, el cual puede ser realizado por cualquiera de los dos, por lo tanto, al derecho le interesa regularlo, ya que tiene trascendencia jurídica.

- d) **Eventual:** es aquel perjuicio tan imprevisto, tan casual, que no es tomado en consideración por el derecho.

Esta clase de perjuicio a mi parecer es el que menos importancia tiene de todos, ya que no le importa al derecho, no tiene trascendencia jurídica y debido a que si bien es un daño que un humano le causa a otro, es en un grado mucho menor.

El autor Guillermo Cabanellas explica que existen dos clases de perjuicios, los cuales considera que los más importantes, dependiendo de la acción que se realice y que son los que tienen mayor trascendencia en el campo jurídico, los tipos de perjuicios son los que se mencionan a continuación:



- a) Estético: toda lesión fisiológica debida a hecho ajeno y que produce mutilación, defecto cicatriz, o cualquier otra falta que provoca la repulsa, compasión, desagrado, irrisión o simple curiosidad mortificante de los demás y que sea parte de los caracteres regulares de las personas en general o concretamente de aquellas a que se haga referencia.

- b) Perjuicios e intereses: es la fórmula equivalente a la perdida e intereses.

Cabanellas hace una clasificación mucha más corta y precisa de lo que son los perjuicios, limitándolos solamente a los que se pueden ocasionar directamente en la integridad física de la persona o en su dignidad, pudiendo ser estos cualquier tipo de daño que una persona le cause a otra en su cuerpo directamente o algún insulto que va dirigido más hacia el ámbito de los valores morales de la persona, el cual denigra y menoscaba su honorabilidad o autoestima; también explica los que están relacionados a lo que se pierde por la realización de los mismos.

4.4. Regulación legal

Los daños y perjuicios no están explícitamente definidos o regulados en el Código de Trabajo de Guatemala, pero, se hace mención de ellos en algunos Artículos de varios cuerpos legales de la legislación guatemalteca, siendo más importantes y que tienen relación con el derecho laboral, los siguientes:



El Artículo 102 inciso t de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

Este Artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que dependiendo de la cantidad de tiempo que dure el juicio, si es en una instancia o se apela, así deberá ser el pago en concepto de daños y perjuicios que el patrono le deberá hacer al trabajador cuando lo hubiere despedido de manera injustificada; tendrá que ser como mínimo un mes de salario y como máximo seis meses, dependiendo la situación. El mencionado Artículo es bastante claro y explícito en mencionar cuanto es que se tiene que pagar como daños y perjuicios, atendiendo al tiempo, me parece un poco baja la cantidad de meses que se tienen como máximo, ya que en Guatemala los juicios son bastante tardados, durando demasiado tiempo y el trabajador es la parte más afectada por esta circunstancia.

El Artículo 19 del Código de Trabajo estipula que (...) siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos (...).

En este Artículo del Decreto 1441 se regula que dependiendo cual de las partes incumpla con su parte del contrato, a esa es que le tocará pagar los daños y perjuicios



correspondientes que causare, también menciona que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden aplicar procedimientos propios si lo consideran necesario. Este Artículo es justo, especificando que no importa si es el patrono o el trabajador, cualquiera que sea, deberá de pagar a la otra parte los daños y perjuicios que le atañen si le causa algún menoscabo o detrimento.

El Artículo 78 del mismo cuerpo legal establece que (...) el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

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

Este Artículo específicamente regula los casos específicos en que el patrono tiene que pagarle al trabajador los daños y perjuicios que le corresponden, en caso de que no pueda probar la causa justa por la que lo despidió.

El tiempo que estipula este este Artículo del Código de Trabajo se queda muy corto, debido a que en Guatemala los juicios tienden a tardar un periodo bastante considerable de tiempo y en la mayoría de los casos el trabajador no puede conseguir un nuevo empleo de manera rápida debido a la situación de desempleo del país o por cualquier otro factor



relacionado. Los daños y perjuicios también son mencionados de una manera más general en los Artículos 1645 a 1648 y 1651 del Código Civil.

4.5. Indemnización

La indemnización es la forma de compensar a la parte que se le causaron daños y perjuicios por la acción u omisión de determinado hecho, normalmente en el derecho laboral es el trabajador el que la recibe pero también se puede dar el caso especial en el que el patrono la obtenga.

4.5.1. Definición

“Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.⁴⁶

Ossorio explica que la indemnización es principalmente obtenida por el trabajador, aunque también se puede dar el caso que la reciba el patrono; es el pago que alguna de las partes tiene que hacer a la otra como compensación por el daño que le causó, esta debe de ser establecida de manera correcta por la ley, aunque también pueden ser estimadas en el juicio correspondiente en algunos casos. La definición de

⁴⁶ Ossorio. Op Cit. Pág. 487.



este autor hace una correcta definición de lo que es la indemnización, porque argumenta lo que se puede esperar de ella, como se debe de determinar y los sujetos sobre los cuales recae la misma.

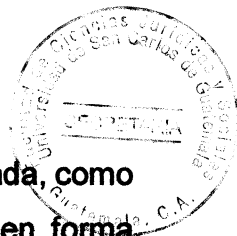
“Ciertas sanciones económicas que la ley impone al empleador o al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales, o por la terminación unilateral del contrato, sin justa causa, por cualquiera de las partes”.⁴⁷

Al igual que la definición presentada por el autor anterior, que la indemnización puede ser pagada tanto por el patrono como por el trabajador, si comenten algún daño contra la otra parte, dependiendo del caso específico que se tratare, además también adiciona que la indemnización se puede dar como consecuencia de no haber cumplido con las obligaciones establecidas en la ley o las que se pactaron por medio del contrato laboral al inicio de la relación de trabajo, también por el hecho de que se termine el contrato de trabajo por a voluntad de solo una de las partes, ya sea el patrono o el trabajador, sin que exista una causa justa para hacerlo, normalmente es el patrono el que muchas veces paga la indemnización, pero podría darse un caso muy especial en el que sea el trabajador el que lo tiene que pagar.

4.5.2. Lucro cesante y daño emergente

La indemnización está compuesta por dos figuras, las cuales son las siguientes:

⁴⁷ https://www.aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_labor_al_individual_RG_ene_11_-46p.pdf (Consultado: 14 de junio de 2018).



- a) **Lucro cesante:** es la ganancia o provecho que deja de percibir la parte afectada, como consecuencia de no haberse cumplido la obligación, haberse cumplido en forma imperfecta o haberse retardado su cumplimiento.
- b) **Daño emergente:** es el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación, de haberse cumplido en forma imperfecta o de haberse retardado su cumplimiento.

Tanto el lucro cesante como el daño emergente conforman la indemnización cuando se juntan, uno de ellos es la parte que explica la ganancia que se deja de obtener cuando la otra parte no cumple con su obligación, lo hace de una manera que no es adecuada o cuando ya es demasiado tarde y la otra parte es la pérdida que ocurre como consecuencia de no haberse cumplido con esa obligación, también se puede dar el caso que se cumpla de forma inadecuada o tardía. Ambos conceptos son necesarios para que se pueda comprender en su totalidad que es la indemnización, ya que estos dos extremos la conforman y sin uno de ellos, esta carecería de sentido.

4.5.3. Clases

La licenciada Rommy Moeller Gómez explica que existen dos tipos de indemnizaciones, las cuales son las siguientes:

- a) **Compensatoria:** "se da cuando hay inejecución total o parcial de la obligación, cuando el deudor no le paga nada al acreedor o cuando sólo le paga parte de lo que le debe. La ejecución imperfecta resulta, no ya de una comparación cuantitativa, sino

cualitativa entre la prestación debida y lo hecho por el deudor sin pretexto de cumplirla".⁴⁸



- b) **Moratoria:** "se da cuando corresponde únicamente a los perjuicios ocasionados por el retardo culpable del deudor. En el cómputo del valor de esta indemnización no entra el de la prestación debida, sino que aquel se reduce a la estimación del daño que ya experimentó el acreedor por no habersele satisfecho su crédito oportunamente, no sustituye a la obligación principal ni es compatible con ella".⁴⁹

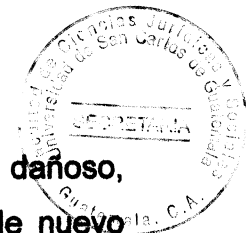
Estas dos clases de indemnizaciones que menciona Moeller Gómez no son las más adecuadas ni las correctas, ya que en ambos casos el acreedor no cumple en forma debida con el deudor, causándole aún más daños de los que ya le cometió, también es demasiado injusto para la parte agraviada porque además de que le causaron un daño, la persona obligada a pagarle, no lo resarce, lo hace de una manera que no es la adecuada o lo realiza ya muy tarde. Las autoridades deben de estar muy al pendiente de que los acreedores cumplan con sus obligaciones en la forma y tiempo adecuados, para que así los agraviados por estos no sufran aún más daños de los que ya se les ocasionaron al principio.

4.5.4. Formas de indemnizar

De acuerdo con Manuel Bejarano Sánchez, existen 2 formas por las que se puede llevar a cabo la indemnización, siendo las siguientes:

⁴⁸ Moeller Gómez, Rommy. **La indemnización de perjuicios.** Pág. 327.

⁴⁹ *Ibid.*



a) Reparación en la naturaleza: “consiste en borrar los efectos del acto dañoso, reestableciendo las cosas a la situación que tenía antes de él. Coloca de nuevo a la víctima en el pleno disfrute de los derechos o intereses que le fueron lesionados”.⁵⁰

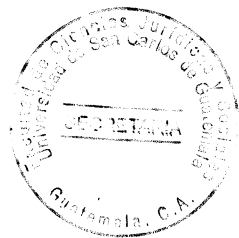
b) Reparación por un equivalente: “si no es posible reparo en su naturaleza, consiste en hacer que ingrese en el patrimonio de la víctima un valor igual a aquel de que ha sido privada; no se trata ya de borrar el perjuicio, sino de compensarlo”.⁵¹

De acuerdo con la forma en la que se hace la indemnización hacia la víctima, así serán los efectos que esta causará, todos de forma positiva y beneficiosa, podría ser, reparando de alguna forma el daño que se causó y restituyendo la situación a la forma en la que estaba antes de que el hecho ocurriera o si esto no es posible, se puede compensar al agredido por medio de un ingreso que sea equivalente a lo que perdió cuando el menoscabo ocurrió.

En la mayoría de los casos, el patrono es el que tiene que indemnizar al trabajador debido a que lo despidió injustificadamente o por alguna otra razón que haya sucedido entre ellos, si este cumple con alguna de las formas que menciona este autor, logrará una reparación muy adecuada y los derechos de la víctima ya no se verán afectados ni menoscabados porque se le habrá reparado de alguna forma.

⁵⁰ Flores Tapia, María Eugenia. **La Ineficacia de la Fianza Expedida a Favor de la Tesorería de la Federación.** Pág. 45.

⁵¹ **ibid.**



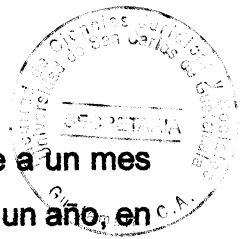
4.5.5. Regulación legal

La indemnización aparece regulada en varios Artículos de la legislación guatemalteca, siendo los más importantes los siguientes:

El Artículo 102 inciso p de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

Este Artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala es muy claro al especificar que, si el patrono despide injustificada o indirectamente al trabajador, deberá de indemnizarle con un mes de salario por cada año de servicios que el empleado estuvo a su disposición, para hacer este cálculo se debe de tomar en cuenta la fecha en la que el trabajador inició sus labores. El Artículo es bastante justo al establecer cuanto es que el empleador le tiene que indemnizar al trabajador que despidió de manera injusta o indirecta, ya que normalmente, debido a la situación en Guatemala, encontrar un nuevo trabajo es muy difícil y la persona afectada necesita algún tipo de ingreso económico, no solo para vivir para sí mismo y cumplir con todas sus obligaciones, sino que también para mantener a su familia y poder tener una vida digna a la que todas las personas tienen derecho.

El Artículo 82 del Código de Trabajo establece que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el



patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97, que establece lo relativo al embargo de salarios para satisfacer la obligación de pagar alimentos.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término.
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismos



de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que debe cubrir el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrir la diferencia. Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por el tiempo servido que le corresponda.

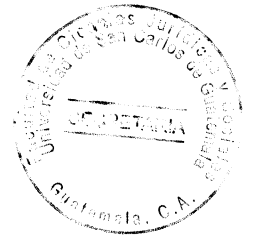
El trabajador que por enfermedad, invalidez permanentes o vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de la vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

Este Artículo del Decreto 1441 es un complemento de lo establecido en el inciso p del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que además de lo regulado sobre el pago por cada mes que el trabajador estuvo en servicio del patrono, en los contratos por tiempo indeterminado, agrega otras reglas que el empleador debe de tomar en cuenta al momento de pagar la indemnización, por haber despedido



injustificadamente al trabajador, además hace mención de lo que sucede cuando el trabajador recibe beneficios por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO V



5. Evaluar la extensión del pago en concepto de daños y perjuicios en un despido injustificado por el tiempo que dure el juicio ordinario laboral

Al momento de calcular los daños y perjuicios en la indemnización se deben de tomar muchos factores en consideración, se debe de evaluar correctamente la ley para verificar si esta necesita mejorarse o si ya es justa en cuanto al pago de los daños y perjuicios, se debe de analizar también la situación particular de cada caso, ya que no todos serán iguales ni se desarrollarán de la misma manera.

5.1. Antecedentes

Juan Sagardoy Bengoechea explica que el proceso laboral es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo. La jurisdicción civil, compleja, tardada y costosa, se mostró desde los inicios del sistema capitalista como un conducto inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los patronos, dado que una buena parte de la clase trabajadora dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico, la demora en la solución de sus pretensiones les perjudicaba, y los situaba en una posición de clara inferioridad frente al empresario demandado, que podía resistir el formalismo y la rigidez del cauce procesal común.

Como argumenta el autor, el proceso laboral se originó porque el área civil no era la más adecuada para tratar temas relacionados al trabajo, la historia del derecho laboral siempre se ha caracterizado por las grandes injusticias entre la clase pudiente y la clase



necesitada de trabajo, y la historia del proceso laboral no es diferente. Debido a que el proceso civil era tan tardado, difícil de entender y costaba mucho dinero, los trabajadores tenían la clara desventaja, ya que no contaban con muchos recursos para defenderse, en cambio para los patronos, debido a su gran riqueza, no les era gran problema enfrentar estos conflictos en los que eran demandados. Las autoridades competentes al principio no se percataban de esta gran desventaja e inferioridad que sufría la clase trabajadora para poder resolver sus pretensiones.

En el área del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo. Se afirmó que el derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especializados en la materia y que la autonomía del proceso del trabajo constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral sustantivo. Así pues, la instrumentación procesal sigue al derecho sustantivo, de cuyo cumplimiento es, si no la única relevante y eficaz garantía que se tiene.

En contraste con todas las injusticias y vejámenes que sufrían los trabajadores en el área del derecho laboral, la parte sustantiva del derecho de trabajo trataba de igualar un poco las cosas otorgándoles más derechos a los empleados. El derecho procesal laboral trató de seguir al sustantivo en el aspecto de mejorar las condiciones para la clase que estaba en desventaja, lo cual le tomo cierto tiempo lograr. Se empezó a hacer obvia la necesidad de crear órganos y procedimientos que fueran exclusivos del derecho de trabajo, con sus propias reglas, plazos y sanciones. Aunque al derecho de trabajo, incluida la parte procesal, le ha costado mejorar la situación del trabajador frente al patrono, si ha mejorado mucho desde sus inicios.

La ley procesal laboral ha tomado nota de la naturaleza compensadora e igualadora de las normas laborales, materiales y adjetivas, introduciendo las correcciones



equilibradoras a la igualdad formal de las partes a fin de procurar una igualdad sustancial. El proceso laboral queda así definitivamente diseñado como la garantía de efectividad de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo. La doctrina científica más antigua exigió que los litigios de trabajo se ventilaran a través de un procedimiento caracterizado por su extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad.

Ya en esta etapa de la historia del procedimiento laboral se han mejorado en gran medida las condiciones para los trabajadores, haciendo los procedimientos mucho más cortos, también se tomó en cuenta que los empleados no contaban con una gran cantidad de recursos, por lo que una de las características principales del proceso laboral es su gratuidad o bajo costo, además de que se tomó en cuenta que en muchos casos, la gente no entendía la complejidad del derecho de trabajo en su área procesal, por lo que se facilitó para que pudiera ser comprendido de una mejor manera. La parte procesal del derecho de trabajo ya está a la par de la parte sustantiva en el hecho de que es más justo para el trabajador, y con el tiempo, estos extremos se irán mejorando cada vez más hasta lograr un derecho de trabajo totalmente justo para ambas partes en el que ninguna salga más beneficiada que la otra.

5.2. Variabilidad de los salarios devengados por los trabajadores

En la república de Guatemala, como en cualquier otro país del mundo, existen diferentes tipos de oficios y profesiones que generan trabajos, y a su vez, diferentes tipos de relaciones laborales en las que generalmente existe algún tipo de dependencia laboral, es decir, la relación entre patrono y trabajador. Todas estas clases de servicios que los empleados realizan provocan que devenguen diferentes tipos de salarios o remuneraciones económicas.




Específicamente en Guatemala, pueden ir desde salarios muy bajos, menos que el mínimo establecido por el Estado, pasando por el llamado salario mínimo, el cual para los trabajadores agrícolas y no agrícolas es de Q2992.37 mensuales y para las exportadoras y maquila es de Q2758.16, hasta sueldos o salarios que pueden ir desde los Q25000.00, Q40000.00, subiendo así sucesivamente dependiendo del puesto que se desempeña.

Sin embargo, independientemente del tipo de trabajo, oficio o profesión que desempeñen, si existe una relación laboral, existe la posibilidad de que pueda ocurrir un despido injustificado, por una gran diversidad de razones, como por ejemplo, mala relación entre el trabajador y patrono, falta de empatía laboral, entorno laboral inadecuado, explotación, abuso, etc. Por estas razones, y muchas otras que podrían ocurrir, existen diferentes tipos de casos, los cuales se presentan ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, como lo pueden ser desde personas de escasos recursos económicos hasta personas con buena estabilidad económica y que devengaban sueldos muy onerosos o muy bien remunerados.

Debido a la amplitud de casos que se pueden presentar, a que son muy diferentes unos de otros y a la diversidad de oficios y profesiones que existen, es que los legisladores al momento de crear el Código de Trabajo y después reformar su Artículo setenta y ocho, establecieron como máximo para el pago en concepto de daños y perjuicios en la indemnización, un máximo de doce meses, en el que se beneficia no solo al patrono, sino también al trabajador, y logra un punto de equilibrio entre ellos al momento de que se de el pago en el juicio ordinario laboral en el que un empleado demandó a su empleador por haberlo despedido injustificadamente.

La mayoría de personas que pelean por sus derechos son trabajadores que tienen cierto nivel de educación y que tienen un punto de vista diferente respecto a lo que saben que

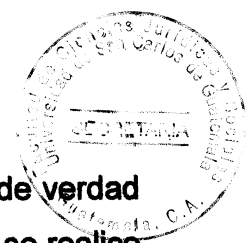


deben obtener cuando son injustamente despedidos, ya que conocen de alguna u otra manera las leyes que los amparan. Sin embargo, se debe de buscar una manera de proteger al trabajador, en especial al que menos recursos económicos tiene y que desconoce de las leyes laborales, ya que uno de los principios del derecho laboral es el de titularidad, por medio del cual se e da una protección preferente. Este tipo de trabajadores son los que regularmente no presentan demandas ni actúan en contra de sus ex patronos, ya sea por miedo a represalias o desconocimiento de las leyes.

También es importante considerar que un trabajador que es despedido, no necesariamente se quede sin hacer nada, ya que necesita sobrevivir, cumplir con sus obligaciones y mantener a su familia. Por eso es que las personas siempre buscarán la manera de seguir adelante y buscarán otro empleo, ya sea con iguales o mejores condiciones laborales o debido a la situación actual del país en el que la cantidad de personas que buscan empleo es mucho mayor a los empleos disponibles, se puede dar el caso que las personas se vean obligados a percibir salarios menores o quedarse en la economía informal, por eso es importante que los casos, en especial los de este tipo de trabajadores, se resuelvan en el menor tiempo posible.

También existen otro tipo de circunstancias, como por ejemplo, cuando el trabajador interpone la demanda y al cierto tiempo desiste, ya sea porque el patrono le pagó lo que le debía o consiguió un nuevo empleo con el que se siente conforme y puede continuar con su vida laboral, y también otras situaciones que podrían ocurrir según cada caso en particular, por eso es que si se aumentara el tiempo que estipula en la ley, no le traería ningún beneficio a nadie.

Por eso considero que el inciso b del Artículo setenta y ocho del Código de Trabajo, ya está correctamente redactado y bien pensado para la situación de Guatemala, por lo que extender el tiempo que este contempla para el pago en concepto de daños y perjuicios



en la indemnización, no sería la verdadera solución al problema, sino lo que de verdad se debe de hacer en estos casos es agilizar el juicio ordinario laboral para que se realice en el menor tiempo posible y todos los sujetos involucrados salgan beneficiados de esta correcta aplicación de la ley laboral.

5.3. Situación de los juicios laborales en Guatemala

Según Aldo Matías explica, es de costumbre para la historia del derecho laboral, los trabajadores desde el comienzo han sido la parte que más sufre económicamente y a la que más le cuesta salir adelante. La situación de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en Guatemala no es diferente, ni siquiera en la actualidad con todos los avances que ya se han logrado.

Los trabajadores tienen que pasar por muchos obstáculos y dificultades para lograr un poco de justicia para su parte, tiene que transcurrir una gran cantidad de tiempo, la cual puede ser de meses hasta incluso ser años, para que la justicia se mueva y actúe como debe ser y es requerido por las distintas leyes. Esto pone en evidencia que las personas encargadas de administrar justicia no toman conciencia de la situación que se del país.

Se mantiene la posición que los procesos laborales son muy lentos y por ser el proceso laboral guatemalteco eminentemente oral, estos tendrían que ser mucho más rápidos, ya que es una característica de la oralidad en los diferentes países en las que se aplica. La mayoría de los trabajadores argumentan que los procesos duran un período de uno a cinco años; anteriormente en los órganos jurisdiccionales se justificaba el retardo debido a la poca cantidad de juzgados que laboraban en ese entonces, pero en estos tiempos actuales, tal situación a cambiado, ya que existe una mayor cantidad de Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen de los diferentes conflictos laborales.



El tiempo que tardan los juicios laborales en terminar es exagerada, poco eficaz e inadecuada si se pone en contraposición con la situación actual que vive el país, muchas veces los trabajadores que son injustamente despedidos no pueden conseguir un nuevo trabajo fácilmente debido a la situación de desempleo que aqueja al país. Este extremo les afecta increíblemente a los trabajadores, ya que no solo tienen que mantenerse ellos mismos, sino que en muchos casos, deben de mantener una familia, a veces numerosa y debido a que no tienen trabajo y el juicio está tardando más de lo que se supone que debería, se ve muy afectada su estabilidad económica.

Las autoridades competentes no contemplan estos extremos y muchas veces las personas que laboran en los juzgados del país únicamente buscan su propio beneficio y realizar el menor trabajo posible, por lo que no se preocupan en agilizar su trabajo. Debido a que el juicio ordinario laboral es eminentemente oral, debería de ser mucho más rápido y terminar en un período más corto de tiempo.

Se debe de enfocar el problema hacia el aumento de la población, que de alguna forma, ha aumentado de manera desmedida en nuestra realidad social, por lo que podría ser una causa de justificación para la implementación de más órganos jurisdiccionales, con el fin de brindar mayor eficiencia y celeridad en los procesos. Sin embargo es de esperar siempre las causas de justificación y excusas, cuando se da el incumplimiento de los plazos que enmarca la ley, es porque la ley no esta mal legislada sino las personas que la ponen en práctica, no lo hacen de la manera más adecuada.

Debido al crecimiento de la población en Guatemala, se hace necesaria la creación de nuevos órganos jurisdiccionales, en este caso, de materia laboral, para que estos se puedan abastecer y cumplir con todos los casos que se les presenten, de una manera más adecuada y rápida, es claro que aunque se creen más Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los procesos no necesariamente se terminarán de una manera más



rápida, ya que en gran medida tiene mucho que ver con el personal que labora en ellos, el cual tiene que trabajar a la mayor brevedad posible, respetando todos los plazos y cumpliendo con su trabajo de una manera eficiente y rápida, así no solo ayudarán a los trabajadores sino también el Estado se verá beneficiado por esta brevedad. Los plazos se incumplen por diferentes factores, como la violación a los principios que informan al proceso laboral; los principios de justicia social que señala la Constitución Política de la República de Guatemala; el poco interés de los encargados; los medios que utiliza la parte demandada para retardar los procesos, esperando que el trabajador se desespere y reciba una cantidad inferior a la que por derecho le corresponde.

Se puede evidenciar que la situación de los procesos en la realidad guatemalteca se muestra de modo deficiente, con base a lo que se ha venido sistematizando en cuanto al tema de justicia laboral, que a diario les toca a las personas afrontar, debido que a diario en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se reciben un sin número de expedientes de la clase trabajadora de nuestro país esperando solucionar la problemática que afrontan.

Son muchas las causas por las que los procesos en Guatemala son tan tardados y poco eficientes, pero las autoridades competentes deben de examinar cual es el verdadero problema y erradicarlo, ya que el patrono, aunque también es afectado por estas debilidades del sistema de justicia, no lo es tanto, como el trabajador, que como ya se mencionó, tiene muchas desventajas en su contra, además de que los órganos jurisdiccionales le ponen aún más trabas para realizarle su justicia.

Ojalá que con el tiempo esta situación que se vive en los juzgados del país y específicamente en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social mejore y se pueda llegar a un momento en el que la justicia se aplique de manera adecuada y pronta, como debería de ser, para que tanto el patrono y especialmente el trabajador, resulten



beneficiados, además de que los administradores de justicia también estarían siendo beneficiados.

A continuación, diferentes casos de varios Juzgados de Trabajo y Previsión Social del país que se encuentran como jurisprudencia en la página del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), en el que se evidencia que los órganos de justicia de todo el país, no solamente los de la capital, tardan más de doce meses en dictar sentencia respecto a los juicios ordinarios laborales sobre despidos injustificados que se les presentan.

- a) El proceso con número de expediente 2526-2015, promovido por Marycruz Camey Guzmán de Sian, en contra de la entidad Inversiones Cinematográficas de Guatemala, Sociedad Anónima ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el cual inició en el año dos mil quince y finalizó el treinta y uno de marzo del año dos mil dieciséis.

- b) El proceso con número de expediente 1185-2009, promovido por el señor Rudy Alberto Samayoa Osorio, en contra de la entidad denominada Banco de los Trabajadores, a través de su representante legal ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Chiquimula, el cual inició el veinte de febrero de dos mil nueve y se dictó sentencia el dieciocho de mayo de dos mil diez.

- c) El proceso con el número de expediente 58-2011, promovido por Walter Vinicio Escobar Ramos y José Manuel Escobar Ramos, en contra de la entidad Importadora y Exportadora de Maquinaria y Equipo, Sociedad Anónima, a través de su representante legal, ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión



Social y de Familia del Departamento de El Progreso, el cual inició el veintitrés de agosto de dos mil once y se dictó sentencia el diecinueve de julio de dos mil trece.

- d) El proceso con número de expediente 243-2014, promovido por José Antonio Gálvez Castillo, contra las entidades Econo Ingeniería Eléctrica, Sociedad Anónima, y Econoenergía, Sociedad Anónima ante el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el cual inició en el año dos mil catorce y se dictó sentencia el once de mayo de dos mil quince.

- e) El proceso con número de expediente 90-2010, promovido por Carmen Aída Orozco Sánchez, en contra de José Alfredo Colindres Alegría ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de El Progreso, el cual inició el veintisiete de octubre de dos mil diez y se dictó sentencia el diecisiete de agosto de dos mil doce.

- f) El proceso con número de expediente 393-2007, promovido por Roberto Chun Caal en contra de la entidad Indaco Sociedad Anónima, por medio de su representante legal, licenciada en administración de empresas Brenda Azucena López Mayen ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Huehuetenango, el cual inició el veintiocho de mayo de dos mil siete y se dictó sentencia el diez de marzo de dos mil nueve.

- g) El proceso con número de expediente 5-2010, promovido por Eric Nolberto Véliz Catalán, en contra de la entidad Rocas El Tambor, Sociedad Anónima, a través de su representante legal ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de El Progreso, el cual inició el veinte de enero del año dos mil diez y se dictó sentencia el veintidós de noviembre del año dos mil doce.



En todos estos casos se puede apreciar que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, se tardaron más de doce meses en resolver los juicios ordinarios laborales por despido injustificado que se les plantearon. En los ejemplos, el tiempo promedio que los órganos jurisdiccionales tardaron en dictar sentencia fue entre quince a veintiún meses, independientemente si se favoreció al trabajador o patrono en cuestión.

Esta situación de tiempo se complica aún más si se presentaran problemas, por ejemplo, al momento de las notificaciones, el demandado es declarado rebelde, o cualquier otra situación que se pueda dar durante el transcurso del proceso, que haga que este se retrase aún más de lo que debería.

5.4. Evaluar la extensión del pago en concepto de daños y perjuicios en un despido injustificado por el tiempo que dure el juicio ordinario laboral

El artículo setenta y ocho, inciso b del Código de Trabajo establece que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción para que este pruebe la causa justa del despido. Si el patrono no lo prueba, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, los salarios que este ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, por un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Debido a que regularmente los juzgados, en este caso los de trabajo, no completan los procesos en el tiempo que se esperaría, tardando meses e incluso años para finalizarlos y de esta manera le causan problemas y desventajas al trabajador, ya que este, en muchos casos, no cuenta con la capacidad económica necesaria para poder sustentarse



a sí mismo y a su familia, además de que sus ahorros se acaban con el tiempo. En cambio, para el patrono no necesariamente es un problema porque este cuenta con una mejor economía que le permite estar mucho más tranquilo. El trabajador es el más afectado cuando los juicios se dan de esta manera.

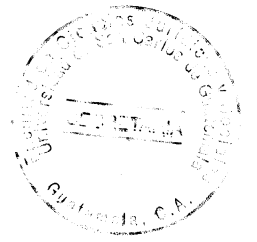
Se podría pensar que la solución a este problema sería el aumentar el tiempo que el Código de Trabajo estipula para el pago de daños y perjuicios en la indemnización, el cual en vez de ser de doce meses debería de ser por el tiempo que dura el juicio ordinario laboral en terminar.

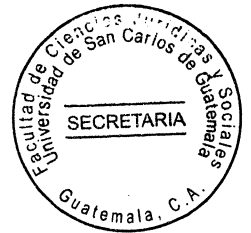
Sin embargo, al evaluar profundamente el Artículo mencionado, la solución no es esa, debido a muchas circunstancias que actualmente aquejan al país en el ámbito laboral, como por ejemplo, las condiciones económicas variadas, competencia desleal, pasivos laborales altos, trabajadores ineficientes, patronos con deudas y muchos otros factores que pueden influir al momento de que se calcule cuanto es que el empleador le tiene que pagar al trabajador.

Con base a la evaluación realizada en el inciso b del artículo setenta y ocho del Código de Trabajo, y a los factores anteriormente mencionados, la verdadera solución a este problema, sería agilizar el juicio ordinario laboral, tratando de que se desarrolle en el menor tiempo posible, no sobrepasando la barrera de los doce meses estipulados en ley, y de ser posible, aumentar la cantidad de Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para que se repartan de manera más equitativa los casos y estos no tengan tanta carga laboral, y como consecuencia, al desarrollar el juicio ordinario laboral, en el tiempo estipulado y al aumentar la cantidad de Juzgados de Trabajo y Previsión Social, se ayudaría a que los procesos se agilicen, en especial, los relacionados a despidos injustificados.



Con esta solución viable y adecuada, todos los sujetos del proceso laboral saldrían beneficiados, ya que el trabajador lograría obtener su dinero en el menor tiempo posible, el patrono no tendría que pagar cantidades adicionales y adicionalmente, el Estado también se beneficiaría por medio del correcto y eficiente labor de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

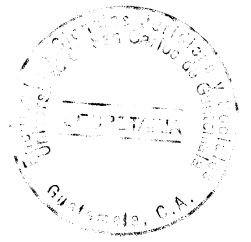




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Regularmente en Guatemala, los juicios ordinarios laborales que tratan sobre despidos injustificados tardan un período considerable de tiempo, que puede ser desde unos cuantos meses a incluso años, debido a la lentitud y poca eficacia con la que trabajan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, esto representa una gran desventaja para el trabajador, ya que la mayoría de veces son personas de escasos recursos que viven con el mínimo de ingresos y no cuentan con la suficiente estabilidad económica para mantenerse a ellos mismos y sus familias, en cambio para el patrono no representa mayor problema ya que este si cuenta con ella. La consecuencia de todo este lento y tedioso proceso la sufre principalmente la clase trabajadora, ya que, al ser despididos injustamente y esperar a que el proceso se lleve a cabo y conseguir un nuevo trabajo, toma una cantidad considerable de tiempo, por estas razones se vulnera su estabilidad económica y derecho al trabajo. Debido no solo a la injusticia que el patrono cometió contra ellos, sino también por la situación de desempleo actual que se vive en el país y también por la poca conciencia que tienen los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, es que esta investigación va dirigida principalmente a estos últimos.

Se podría pensar que la solución obvia sería aumentar ese tiempo que contempla el Código de Trabajo respecto al pago de daños y perjuicios en la indemnización en su Artículo 78, inciso b, pero no es así porque evaluando la situación que se vive en el país y debido a la aleatoriedad de cada caso, no sería prudente aumentar el máximo de doce meses contemplados en el Decreto 1441, ya que el que se estipula en el Código de Trabajo logra llegar a un punto de equilibrio que le es justo tanto al patrono como al trabajador. La verdadera solución sería, agilizar el tiempo en el que los juicios ordinarios laborales se desarrollan y de ser posible, crear nuevos Juzgados de Trabajo y Previsión Social para que la carga que estos tienen sea menor y puedan realizar todo el proceso en el menor tiempo posible, sin tardarse más de los doce meses estipulados en la ley, esto beneficiaría tanto al trabajador como al patrono e incluso al Estado.



BIBLIOGRAFÍA



- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990.
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Responsabilidad civil, obligaciones civiles, colecciones textos jurídicos universitarios. México: (s. E.), (s. f.).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídica elemental**. (s.l.i.): Ed. Helista, (s. f.).
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. El Salvador: Ed. Pact, 2010.
- CHAVARRO CADENA, Jorge Enrique y Cortés Guzmán, Guillermo. **Laboral y seguridad social**. Colombia: Ed. Nueva Legislación, 2016.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **La relación de trabajo, Informe V (1)**. Suiza: (s. E.), 2006.
- DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo**. 14ª ed. México: Ed. Porrúa, 2005.
- DE BUEN LOZANO, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: (s.E.), 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa, 1949.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 32ª ed. México: Ed. Porrúa, (s. f.).
- DERAS, Edith. **Derecho de trabajo I**. (s. l. i.): (s. E.), (s. f.).
- ESCOBAR ESCOBAR, Natalia. **Derecho laboral, contaduría pública**. Colombia: Ed. Uniremintong, 2016.



FLORES ÁVALOS, Elvia Lucía. **Evolución histórica del daño moral a daños punitivos en México.** (s. l. i.): (s. E.), (s. f.).

FLORES TAPIA, María Eugenia. **La ineficacia de la fianza expedida a favor de la tesorería de la federación.** México: Ed. Universidad de las Américas Puebla, México, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2014.

GOMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I.** México: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y la seguridad social.** 2ª ed., Argentina: Ed. Depalma, 1998.

<https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>
(Consultado: 11 de junio de 2018).

http://www.guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjl2NDtbLUouLM_DzbsMz01LySVAC45yyGIAAAAAA =WKE(Consultado: 14 de junio de 2018).

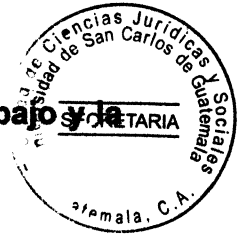
[https://www.aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla _Derecho_labor_al_individual_RG_ene_11_-46p.pdf](https://www.aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_labor_al_individual_RG_ene_11_-46p.pdf) (Consultado: 14 de junio de 2018).

<http://www.jurisprudencia.oj.gob.gt/> (Consultado: 4 de agosto de 2018).

LETONA HIDALGO, Ana Beatriz. **Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 2015.

LÓPEZ CIFUENTES, Kenia Azeneth. **Estudio de caso sobre el derecho del trabajador a los salarios a título de daños y perjuicios por despido directo e injustificado.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar, 2007.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. **Comentarios acerca del contrato de trabajo y la relación de trabajo.** México: Ed. Alegatos, 2004.



MACHICADO, Jorge. **Contrato de trabajo.** Bolivia: Ed. New Life, 2010.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, Arufe Varela, Alberto y Carril Vásquez, Xosé Manuel. **Derecho del trabajo.** España: Ed. Gesbiblo S.L, 2006.

MATÍAS LÓPEZ, Aldo Martín. **Daños y perjuicios ocasionados al trabajador por los juzgados de trabajo y previsión social, por la lentitud en el trámite de los juicios ordinarios.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

MOELLER GÓMEZ, Rommy. **La indemnización de perjuicios.** Ecuador: (s. Ed.), 1993.

NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral.** (s. l. i.): (s. E.), 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Guatemala: Ed. Datascan S.A., (s. f.).

OSTERLING PARODI, Felipe. **La indemnización de daños y perjuicios.** (s.l.i.): (s. E.), (s.f.).

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral.** México: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

ROSALES, Marlon Aníbal. **El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. **Prontuario del derecho del trabajo.** 8ª ed., España: Ed. S.L. Civitas Ediciones, 2006.

Semanario judicial de la federación y su gaceta, tomo XIII. (s.l.i.): (s. E.), (s.f.).



SUM COYOY, Carlos Ricardo. La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

TAMAYO, Francisco Javier. El daño civil y su reparación. (s.l.i.): (s. E.), (s.f.).

TEO SALGUERO, Dayrin Lizmenia. Estudio doctrinario acerca de los efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

VARELA ARAYA, Julia. La tramitación de los procesos laborales. Costa Rica: Ed. Escuela Judicial, 2011.

VEGA RUÍZ, María Luz. La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Perú: (s. E.), 2005.

VELÁSQUEZ OCHOA, Walter Ismael. Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo. Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

Legislación:

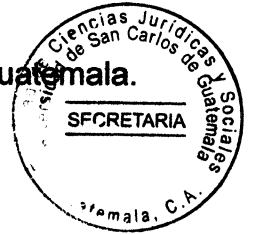
Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Suiza, 1982.

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89, Congreso de la República de Guatemala.



Régimen de Contrato de Trabajo. Ley N° 20744. Argentina, 1976