

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



**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL
PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO EL
FUNDAMENTO DEL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

KAROL ANDREA JUÁREZ HERRERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL
PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO EL
FUNDAMENTO DEL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KAROL ANDREA JUÁREZ HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor Aníbal de León Velasco
Vocal: Licda. Priscila Noemí Herrera Cifuentes
Secretario: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal: Lic. Edwin Orlando Xitumul Hernández
Secretario: Lic. Otto René Vicente Revolorio

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 12 de junio de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KAROL ANDREA JUÁREZ HERRERA, con carné 201113063,
 intitulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DAR POR
TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO EL FUNDAMENTO DEL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO.

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 18 / 06 / 2019. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes
ABOGADO Y NOTARIO

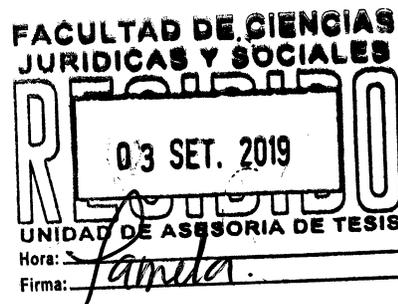


Licenciado
Emilio Gutiérrez Cambranes
Abogado y Notario
8va avenida 0-62 zona 1 de Mixco.
Teléfono: 54126108



Guatemala 29 de julio del año 2019

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
Campus Central



Apreciable Licenciado Orellana Martínez:

Cordialmente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento al nombramiento emitido de fecha doce de junio de año dos mil diecinueve, he procedido a asesorar el trabajo de tesis de la alumna **KAROL ANDREA JUÁREZ HERRERA**, la cual se intitula: **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO EL FUNDAMENTO DEL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**. Motivo por el cual con todo respeto manifiesto lo siguiente:

- 1) Respecto al contenido técnico y científico de la tesis, en la misma se analizan aspectos importantes y de actualidad, ya que trata sobre el trámite del incidente de terminación del contrato de trabajo promovido por la empresa en que se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social y que se encuentra regulado en el Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- 2) Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, sintético, deductivo e inductivo, mediante los cuales la sustentante logró comprobar la hipótesis, asimismo analizó y expuso detalladamente los aspectos más importantes, relacionados con la garantía de los trabajadores guatemaltecos, para que cuenten con la posibilidad de una indemnización económica al momento de que se presente la terminación de la relación laboral.
- 3) La investigación contiene algunas referencias bibliográficas en las cuales se resguardan los derechos de la autora, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- 4) En relación al contenido científico de la tesis, pude comprobar el desconocimiento de fondo sobre el tema, debido a que no se conocen las consecuencias jurídicas que derivan de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo.

Licenciado
Emilio Gutiérrez Cambranes
Abogado y Notario
8va avenida 0-62 zona 1 de Mixco.
Teléfono: 54126108



- 5) En la conclusión discursiva, la alumna manifiesta sus puntos de vista sobre la problemática actual, y a la vez recomienda que se garantice la seguridad laboral del trabajador en Guatemala.
- 6) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron autores nacionales como extranjeros. Declaro expresamente que no soy pariente de la alumna dentro de los grados de ley.

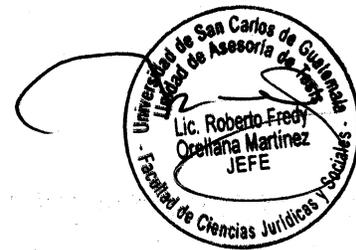
Por lo anterior doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emilio', with a large, sweeping flourish underneath.

Emilio Gutiérrez Cambranes
Asesor de Tesis

Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAROL ANDREA JUÁREZ HERRERA, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO EL FUNDAMENTO DEL ARTÍCULO 380 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. 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:

Por haberme dado la fortaleza, salud, sabiduría y perseverancia para alcanzar este logro. Le agradezco a Dios la vida que me ha permitido tener, con todas las dificultades, así como aciertos y alegrías, gracias a ello soy la mujer feliz y agradecida que soy ahora.

A MIS PADRES:

A mi madre Milagro Herrera, por ser la luz de mi vida, mi guía y mi ejemplo, por ese amor incondicional, gracias mami. A mi padre Julio Juárez, por enseñarme perseverancia, constancia e independencia. Para ambos, gracias por el amor y los esfuerzos que cada uno ha hecho por mí. También quiero agradecer a Ana Rodas y Jorge Bolerés, por su cariño y protección incondicional.

A MIS HIJOS:

Ixchel Montserrat y Joan Carles, por ser el centro de mi vida y sin duda mi felicidad y orgullo. Para ustedes con mucho amor y con la intención de ser el mejor ejemplo posible.

A MI ESPOSO:

Francese Cervos, gracias por ser ese hombre incondicional, amoroso, divertido y sobre todo emprendedor, gracias, mi amor por siempre estar a mi lado y confiar en mis capacidades.

A MIS SUEGROS:

Montserrat Bonet y Joan Cervos, gracias por todo su apoyo y amor.

A MIS HERMANOS:

Vivian, Michelle, Jorge, Julián, Raquel, Belén y Joseline. A todos mis hermanos gracias por luchar a mi lado, por ser esa ayuda incondicional. Además, agradezco a Dina y Tatiana Bolerés porque las considero en mi corazón mis hermanas y son parte importante de mi vida.



A MIS ABUELOS:

Graciela, Benjamín, Fidelia y Francisco, por ser un ejemplo de vida para mí.

A MIS SOBRINOS:

Benjamín, Edwin, Abner y Getsemaní, los quiero mucho y son parte esencial de mi vida.

A MI FAMILIA:

Por apoyarme en todo momento, sobre todo gracias a Iris por ser una hermana, compañera y amiga a lo largo de mi vida personal y profesional. También agradezco mucho a Marina Herrera y a Noel Barrera por siempre preocuparse y estar pendiente de mí y de mi familia. También quiero agradecer de manera especial a Paola Baten por cuidar de mis hijos, por ser parte de mi familia, por todo su apoyo infinitas gracias, sin duda eres parte esencial de este logro.

A MIS AMIGOS:

Laura, Lidia, Churro, Erick, Javier, Benjamín, Rubicely, Shirly, Wendy, Kimy, Ruth, Gabriela, Hugo, Claudia, Santiago, además de muchos más que no mencionó acá, gracias por su apoyo y su amistad. También agradezco y dedico esta meta alcanzada a Gerardo González, un amigo incondicional al que extraño y recuerdo cada día desde su partida.

A LOS PROFESIONALES:

También agradezco a los siguientes profesionales por compartir su valiosa amistad y su abundante conocimiento, Licenciada Ingrid Romero y Licenciado Hugo Bran.

A MI ALMA MATER:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por abrirme sus puertas para mi desarrollo intelectual, me siento sumamente orgullosa de ser egresada de esta Facultad y casa de estudios.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis es de tipo cualitativo, pues se realizó un trabajo sobre las consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo. El tema de investigación, se abordó desde el derecho procesal del trabajo, específicamente lo relacionado con la autorización judicial para dar por finalizada la relación laboral para que el patrono pudiera rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, puesto que tiene la orden de juez competente para dar por terminada la relación laboral. El ámbito geográfico ocupó el territorio de la República de Guatemala durante los siguientes años: 2014-2018.

A partir de los elementos jurídicos que le dan contenido al tema, el objeto de estudio fueron los autos que autorizan judicialmente la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, específicamente lo relativo a la autorización judicial para la rescisión legal del trabajo, para evitar que el patrono sea demandado por haber realizado un despido injustificado. Los sujetos en estudio fueron los patronos y los trabajadores.

El aporte académico señaló las consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato laboral bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

La autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo es determinante para que la rescisión del contrato de trabajo por orden judicial permita que se señale la inexistencia de despidos injustificados, especialmente para que se garantice el respeto de las leyes laborales en la relación de trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada se comprobó y señaló las consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo.

La metodología de la investigación se llevó a cabo consultando la doctrina relacionada con el tema en libros de texto. Los métodos utilizados fueron: el método analítico, con el cual se señalaron las partes o elementos del problema para así observar las causas, naturaleza y efectos del mismo; el método sintético, permitió llevar a cabo una exploración metódica para la presentación de un resumen de la normatividad laboral; el método deductivo, señaló que la conclusión discursiva está implícita dentro de las premisas, o sea, se determinó la importancia de garantizar la protección laboral.

Se empleó la técnica de fichas bibliográficas para recolectar la información de manera ordenada que tuvo relación con el tema; y también, se utilizó la técnica documental, debido a que a través de la misma se obtuvo la información tanto jurídica como doctrinaria relacionada con el tema.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo.....	1
1.1. Ubicación sistemática.....	3
1.2. Reseña histórica.....	6
1.3. Conceptualización.....	9
1.4. Distintas denominaciones.....	13
1.5. Características.....	14
1.6. Régimen del trabajador asalariado.....	17
1.7. Diversas fuentes del contrato laboral.....	19
1.8. Ámbito de aplicabilidad del contrato de trabajo.....	23

CAPÍTULO II

2. Relaciones laborales.....	25
2.1. Conceptualización.....	25
2.2. Relaciones de trabajo individuales y colectivas.....	26
2.3. Características de la relación laboral.....	27
2.4. Derechos de la legislación laboral.....	29
2.5. Obligaciones y prohibiciones de los empleadores.....	34
2.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	39

CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato de trabajo.....	43
3.1. Extinción contractual.....	45



3.2. Reseña histórica.....	47
3.3. Motivaciones extintivas.....	49
3.4. El despido.....	52
3.5. Estabilidad en la relación laboral.....	54
3.6. Limitaciones y clases de terminación.....	57

CAPÍTULO IV

4. Las consecuencias jurídicas que derivan de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo.....	61
4.1. Concepto de despido.....	62
4.2. Naturaleza jurídica de la terminación de los contratos laborales.....	63
4.3. Caracteres relativos al despido.....	64
4.4. Capacidad para poder despedir.....	65
4.5. Justa causa del despido.....	66
4.6. Consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar a conocer las consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo. Desde finales del siglo XX, se ha dado un debilitamiento de las organizaciones sindicales, se ha llevado a cabo una reducción de las negociaciones colectivas en el sector público y privado, lo cual ha determinado que aun cuando se presenten conflictos colectivos de trabajo, la parte patronal responde despidiendo a los trabajadores aunque para ello, primero debe haber una orden judicial a partir de haberse presentado la solicitud a través de un incidente.

Trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Patrono es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

El despido es la decisión tomada por un empresario de poner fin a la relación contractual laboral con un determinado trabajador. Este hecho puede acontecer por varias circunstancias, lo cual dará pie a fijar, según la ley, el tipo de despido del que se trata.

Un contrato es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral ente quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones, y los mismos tienen variaciones dependiendo del tipo de contrato que se utilice en relación a los derechos y deberes del empresario y el trabajador.

A partir de lo expuesto, se formuló una hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, señalando que es importante el respeto a las leyes procesales del trabajo, especialmente en relación a evitar represalias por parte del sector patronal, por lo que para despedir a algún trabajador cuando haya causales de despido, el empleador, a



través de un procedimiento incidental, debe requerir la autorización de juez competente, para evitar despidos injustificados y represalias patronales.

El objetivo general, fue determinar la importancia del proceso del trabajo en la relación laboral cuando existe un planteamiento de conflicto colectivo, así como los elementos que determinan la terminación del contrato laboral y el procedimiento incidental ante juez laboral cuando existe planteado un conflicto colectivo de trabajo.

El informe final consta de cuatro capítulos, siendo el primer capítulo, sobre el contrato de trabajo, ubicación sistemática, reseña histórica, conceptualización, distintas denominaciones, características, régimen del trabajador asalariado, diversas fuentes del contrato laboral y ámbito de aplicabilidad del contrato de trabajo; en el segundo capítulo, se indican las relaciones laborales, conceptualización, relaciones de trabajo individuales y colectivas, características de la relación laboral, derechos de la legislación laboral, obligaciones y prohibiciones de los empleadores y obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; en el tercer capítulo, se analiza la terminación del contrato de trabajo, la extinción contractual, reseña histórica, motivaciones extintivas, el despido, estabilidad en la relación laboral y clases de terminación; mientras que en el cuarto, se trabajó sobre los elementos jurídicos orientadores de la terminación judicial de las relaciones de trabajo a partir de la autorización judicial a través del procedimiento incidental.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético. Mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la información requerida, fueron la bibliográfica y la documental.

El aporte realizado en este trabajo fue fundamentar los elementos que deben tenerse en cuenta para que el juez de trabajo autorice la finalización del contrato de trabajo o de la relación laboral a partir que, en un procedimiento incidental, se demuestre las causales justificativas de la rescisión unilateral de la relación laboral.



CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo

Contrato es un acuerdo legal, oral o bien escrito, que se encuentra manifestado en común entre dos o más personas con capacidad legal que se les denomina partes del contrato, que se obligan por virtud del mismo, regulando para el efecto sus relaciones con una finalidad específica, y a cuyo cumplimiento, pueden efectivamente compelerse de manera recíproca, cuando el contrato es bilateral, o bien compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

El contrato es un acuerdo de voluntades que genera tanto derechos como obligaciones, es decir, únicamente para las partes contratantes. Pero, además de ese acuerdo de voluntades, algunos contratos para su validez exigen, para su perfeccionamiento, otros hechos y también actos de alcance jurídico, como efectuar determinada entrega, o exigen tener que ser formalizados en un documento especial, de manera que, en esos casos especiales, no es suficiente con la misma voluntad.

De todas maneras, el contrato, en general, cuenta con una connotación patrimonial, inclusive parcialmente en aquellos que hayan sido celebrados en un determinado ámbito jurídico. Es función elemental del contrato que se originan efectos legales, o sea, obligaciones que tienen que ser exigibles, de manera, que a aquella relación de sujetos que no derive en efectos jurídicos, no se le puede atribuir una cualidad contractual.



En cada Estado o país puede existir un sistema de requisitos contractuales diferente, pero la conceptualización y requisitos fundamentales y básicos del contrato, son en especie, idénticos. La divergencia de los requisitos tiene relación con la variedad de las realidades sociales y culturales de cada uno de los países.

“El contrato laboral para su celebración tiene que encontrarse sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado, en defensa de una clase de personas que al igual que los trabajadores se encuentran en inferioridad de condiciones en relación a la otra parte”.¹

Puede decirse que el trabajador es económicamente débil frente a su empleador, motivo por el cual el Estado ha debido encargarse a dictar una serie de normas jurídicas mínimas, que son de carácter irrenunciable, para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra de sus propios intereses.

La adhesión, no siempre es automática, debido a que el trabajador se puede encargar de solicitar y pactar condiciones superiores a las establecidas legalmente, de forma que se permita un cambio de voluntades entre las partes, siendo ello, lo que se puede llegar a producir en el mismo contrato laboral, o a través de la celebración de un instrumento de normación colectiva de trabajo. Además, es de importancia indicar que de conformidad con la doctrina, el contrato de trabajo presenta diversas características que son propias y que conllevan a ubicarlo dentro del ordenamiento jurídico.

¹ Cárdenas Rivas, Lucía Isabel. **Contratación laboral**. Pág. 61.



1.1. Ubicación sistemática

A pesar de que el contrato laboral es común que se fundamente en la locación de servicios, en la actualidad, se diferencia de ella. Es verdad que existen reglas del derecho civil que tienen relación con el contrato laboral.

Esta clase de contratos se encuentran fuera del derecho común, especialmente en lo que atañe a las obligaciones, por ende, no existe en él una sencilla relación sinalagmática, sino que existen otros ingredientes que le son característicos, como el deber de lealtad y fidelidad entre otros, que están alejados por completo de las obligaciones de carácter civil, debido a que son esencialmente obligacionales y tienen un carácter de doble categoría: jurídico-personal.

El contrato de trabajo como fuente de derechos y obligaciones de las partes, ha quedado bien reducido por la ley y por la negociación colectiva. El contenido de aquellos instrumentos de normación colectiva integra una parte bien importante del contrato laboral, convirtiéndose en un estatuto legal que sustituye al derecho legislado y obliga a la adecuación del mismo contrato. Pero, con todo ello, no se puede negar que es todavía una de las fuentes directas y de importancia, en relación a las vinculaciones que unen al patrono con sus trabajadores.

En el análisis y estudio de cualquier rama del conocimiento jurídico, se tiene que concertar la terminología y dar su concepto, así como delimitar sus diversas instituciones,



encontrándose dentro de los diversos márgenes del derecho, al cual son pertenecientes. Ello, es necesario en el campo laboral, debido a que este derecho se encuentra estructurado de manera definitiva.

Por su parte, cabe indicar que el contrato laboral se encuentra tomado en consideración como el núcleo del derecho del trabajo. Originalmente, el contrato laboral tenía como finalidad la regulación de las actividades que se presentaban en cuanto a la dependencia, pero posteriormente, las disposiciones legales incluyeron en su campo determinadas actividades que no eran correspondientes a ese esquema, como el trabajo a domicilio y el de aprendizaje, entre otros.

Dicha inclusión se debió, en gran medida, a que los trabajadores subordinados eran tomados en consideración económicamente débiles y los nuevos agregados también se estimaba se encontraban en idéntica ubicación y sin tener la convicción que existía una subordinación auténtica.

Derivado de lo anotado, la mayor problemática se ocasionó por la discusión sobre si el contrato de trabajo es tal, o si realmente es un contrato de mera actividad. La rápida evolución experimentada por el derecho laboral, se encargó de originar que se fueran desprendiendo nuevas relaciones jurídicas y el ámbito laboral se hiciera más amplio. De esa manera, que aquello que fue primitivamente una especie del género de locación de servicio, ha llegado a ser un género en sí, conteniendo una serie de diversas especies existentes.



“La adecuada denominación del contrato de trabajo es contrato de actividad, y abarca todas las formas de contrato, en que tiene intervención la actividad del ser humano, como la locación de obra, las prestaciones profesionales, el mandato y las sociedades de industrias”.²

Si lo que se busca es conservar la denominación contrato de trabajo es, pues menester ampliar su conceptualización, de forma, que pueda comprender todas las maneras de actividad que constituyen el objeto de la reglamentación y considerar a las mismas, como especies, a excepción de sustituirse en el momento oportuno el concepto de contrato de trabajo por el de contratos de trabajo o contratos de actividad, empleando estas denominaciones para señalar a todo un grupo de contratos autónomos, de configuración tradicional o reciente, que tienen en común el hecho de poseer como contenido la actividad del ser humano.

La denominación contrato de trabajo únicamente indica un determinado contrato para hacer la distinción con otros como el civil, comercial y administrativo, pero no señala a uno determinado. Cada una de las actividades del ser humano tiene su característica propia y adecuada a dicha actividad y, por ende, debe tener su mismo régimen en lo que le es específico.

En el derecho laboral guatemalteco, los regímenes especiales de trabajo se encargan de la regulación de las actividades que están bajo la sujeción a un régimen especial de

² Mollinedo Gómez, Luis Esteban. **Los contratos laborales**. Pág. 40.



prestación de servicios, y aunque los mismos presentan las particularidades que rigen a esas actividades, no se encuentran éstas últimas abstraídas de la figura del contrato laboral, el cual las rige, a pesar de que sea en circunstancias especiales.

1.2. Reseña histórica

Al analizar la historia de la humanidad, se puede hacer mención de que siempre han existido dos clases fundamentales, en las cuales se encontraba dividida la sociedad y son en relación a las personas que trabajan para otros y los que usufructúan ese trabajo.

La evolución de la organización laboral se ha dividido en cinco fases que son: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

Para el régimen de la esclavitud, la unión del trabajo revestía un carácter auténtico de dominio, siendo tomada en consideración la actividad manual como deshonrada. El esclavo estaba en completa sumisión, por ende, no puede hablarse de contrato laboral, cuando el empleado era tomado en consideración como un objeto.

Con el cambio de los tiempos, el esclavo fue adquiriendo determinadas prerrogativas, entre las cuales, se encontraba su poder de adquirir libertad. La falta de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y de esa manera comenzó el segundo período, que es el de la servidumbre, en donde el hombre ya no era



perteneciente a su amo, sino a la tierra. De esa forma, se fue convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que se cultivaban, quedándose con el remanente.

Existe una especie de vinculación entre las partes, ante todo, el siervo ya no era tomado en consideración una cosa, sino un ser humano y, consecuentemente, tenía derechos y obligaciones y no únicamente éstas. Los señores feudales eran los dueños de la tierra y tenían que respetarlo y darle la debida protección.

Estos, a su vez, eran los acreedores de fidelidad y obediencia. Cuando una tierra cambiaba de propietario los siervos, a su vez, pasaban al nuevo señor feudal. Consecuentemente, aún cuando se había obtenido un ligero avance, se estaba bien lejos de la existencia de un contrato laboral.

El trabajador era dignificado, pero se tiene que tomar en consideración que cuando la esclavitud reglamentada se transformó haciendo al hombre libre, no se le otorgó independencia, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros seres humanos. Después, desapareció la esclavitud, que se transformó en servidumbre y al trabajador se le convirtió en una mercancía que se vendía o permutaba.

Además, aparecieron regulaciones como la indivisibilidad de la jornada que era de sol a sol, no permitiéndose la sustitución de las partes en la prestación del trabajo, así como también se respetaban los reposos festivos.



“El tercer período fue el régimen de las corporaciones, el cual trajo consigo un cambio esencial en lo relacionado con las vinculaciones laborales. Es bien conocida la organización de las corporaciones, a cuyo frente estaba el maestro, que era el empleador. Originalmente, existía únicamente la categoría de los aprendices a la que, con el pasar del tiempo, se le agregó la de los compañeros. Aquéllos se encontraban completamente sometidos al maestro, éste les daba donde vivir, así como alimentación y les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestros y cuando ello se hizo bien difícil de obtener, la de compañero”.³

Los mismos, eran aquellos aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder conseguir una maestría, laboraban a las órdenes de un empleador o maestro. Ellos, se encontraban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también estaban en relación de dependencia con el maestro.

No se puede señalar la existencia de un contrato laboral entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para comenzar la enseñanza, en variadas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión.

El cuarto período es el de las manufacturas, dando inicio con ello, a la existencia del contrato laboral. Se paga el salario, pero en relación al resto de las circunstancias se encontraban completamente reglados por el soberano. El trabajador se podía adherir a

³ Martín Valverde, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 90.



los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir su terminología y, **mucho** menos, hacer modificaciones. El trabajador tampoco contaba con la libertad de elección o de retirarse, debido a que la manufactura monopolizaba la región y el trabajador era a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdiendo casi todas las esperanzas de obtener trabajo.

1.3. Conceptualización

Se ha señalado que el contrato laboral se refiere con exclusividad a los asalariados, o sea, para hombres de una categoría social, necesitándose además otras condiciones para que se pueda configurar realmente de esa manera.

El trabajo del ser humano se puede manifestar de distintas formas, motivo por el cual la conceptualización del contrato de trabajo da lugar a diferentes dificultades, y es bien amplia, abarcando situaciones que no corresponde encuadrarlas dentro de su ámbito, existiendo una bien clara restricción.

Es de importancia buscar un elemento que sea común a todos los contratos que integran la disciplina, pero hasta el día de hoy, no se ha obtenido unanimidad en dicho sentido, si bien la subordinación o dependencia parece ser el elemento mayormente constante.

Las definiciones pueden ser tomadas en cuenta desde un punto de vista tanto técnico como didáctico, o bien dogmático y positivo. Las primeras, o sea las doctrinarias señalan



de manera específica lo que el contrato es; mientras que las segundas, es decir, son establecidas en la legislación y provenientes de los ordenamientos jurídicos positivos.

En cuanto a la importancia de lo indicado, cabe indicar que es bien provechoso el estudio doctrinario que sirve de orientación a los legisladores, fijando para el efecto el alcance y los efectos del contrato laboral, es decir, permitiendo un estudio serio y profundo.

También, es de importancia indicar que con el análisis dogmático-positivo es de completa utilidad solamente para la interpretación de un país determinado y para el derecho comparado.

Al conceptualizar el derecho en mención, se tienen que tomar en consideración una serie de distintos elementos que, son los que determinan su misma existencia. Puede además, señalarse que se introduce el elemento subordinación en la conceptualización indicada.

Contrato de trabajo es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.

También, contrato de trabajo es la convención por la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante una remuneración, a prestar servicios no eventuales a otra persona, bajo la dirección de ésta.



Se puede conceptualizar al señalar que es aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración.

“El contrato de trabajo es todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral), en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”.⁴

También, puede señalarse que contrato de trabajo es el acuerdo tácito o expreso, de estructura compleja, por el cual una persona física o jurídica mediante salario presta sus servicios a otra.

Es de importancia indicar que todo acuerdo de voluntades se trata de un contrato, o sea, de un ajuste entre dos personas, cuya celebración se fundamenta en una coincidencia entre ambas, en virtud del cual una persona física al establecer que tiene que ser una persona física, se determina claramente que no lo podrá realizar una persona jurídica, la cual únicamente puede encontrarse capacitada para la celebración de convenios colectivos de trabajo.

Este contrato es el verdadero contrato individual de trabajo, coexistiendo con el de equipo, que tiene que ser celebrado por varios trabajadores que se obligan a llevar a

⁴ Bolaños de León, Susana Estefanía. **Tratado de derecho del trabajo.** Pág. 177.



cabo una labor en común, pero que ellos, en su conjunto, no constituyen una persona jurídica.

Además, se compromete a la realización personal de una obra o bien a prestar un servicio, siendo el contrato laboral un contrato de actividad, en donde el trabajador asume la obligación de hacer.

También, por cuenta de otra, la contraparte, en el contrato, puede ser, indistintamente, una persona física o moral. No se ha establecido que sea en provecho de esa persona, pues ello haría que quedaran fuera aquellas situaciones en que el patrono no obtiene beneficio alguno, como sucede en las instituciones de beneficencia.

Con lo indicado, se señala el carácter oneroso del contrato, pues si bien el patrono puede no obtener beneficios personales, el trabajador vive de su labor y, por ende, ésta siempre debe serle retribuida.

El concepto de retribución es bien amplio, debido a que comprende todo lo que el trabajador tiene que recibir como consecuencia del contrato laboral, siendo proveniente de manera directa del empleador o de terceros, sea en especie, servicios o dinero.

Por su parte, el trabajo gratuito que se presta por fuerza mayor no se encuentra dentro del concepto moderno de contrato laboral. Pero, debido a que en la actualidad prima de manera casi absoluta la concepción que el derecho laboral es el que impera las



relaciones de subordinación, se tienen que considerar como adecuadas las conceptualizaciones que utilizan ese elemento como calificador.

1.4. Distintas denominaciones

En el devenir histórico, no únicamente la denominación en la actualidad imperante se ha empleado para la designación de este tipo de contrato, sino que también otras, como la de locación de servicios que fue la primera, y consiste en una denominación tradicional proveniente del derecho romano, que al lado de la locación de servicios establecía la locación de obra y la locación de cosas. Puede además indicarse que el locatario era el empleador y el trabajador era el locador de servicios.

La denominación indicada era una afrenta contra la dignidad del hombre trabajador y si bien, en su origen, no fue ilógica, debido a que en Roma el trabajo era llevado a cabo por parte de los esclavos, tomados en consideración como cosas y mercaderías podían ser objeto de una locación. Pero, en el mundo civilizado no era concebible.

“Otra denominación fue la de contrato de servicios, empleada por la legislación civil, la cual surgió como una reacción contra la figura romana. También, fue conocido como contrato de salario, el cual fue adoptado de manera preferente por los economistas franceses y se refiere a una denominación completamente inadecuada, debido a que no refleja la realidad contractual”.⁵

⁵ **Ibid.** Pág. 261.



Por otro lado, el salario es únicamente una de las partes de la conceptualización del contrato de trabajo, el cual crea una relación jurídica especial, que no consiste en la relación de trabajo genérica y sí en la relación de empleo.

El concepto de contrato de trabajo es prevaleciente en la actualidad y es el que corresponde. La dignidad del trabajo universalmente reconocida exige para ese contrato que se haga desaparecer todo recuerdo de la antigua dependencia de quien ofrece sus servicios y de quien los acepta. Esta denominación tiene la virtud de no prejuzgar de la naturaleza jurídica del contrato y de evitar las discusiones que ha causado la calificación de la locación de trabajo.

1.5. Características

Son las siguientes:

- a) **Naturaleza privada:** debido a que se encuentra ubicado dentro del ámbito de las relaciones privadas.
- b) **Oneroso:** ya que cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales, no existe contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera que sea la manera que se adopte. Cualquier trabajo llevado a cabo sin retribución se encuentra fuera del ámbito de aplicación del actual concepto del contrato laboral.



- c) **Carácter sinalagmático:** debido a que las partes se encuentran bajo obligación mutua. El trabajador es quien carga con la obligación de hacer determinada actividad mientras que el empleador con la de dar.

Además, se puede indicar que es sinalagmático en su conjunto, ya que cada prestación de las partes no es correspondiente a una contraprestación de la otra, como sucede cuando se abona el salario, sin que el trabajador lleve a cabo la labor, así como el pago de los salarios o aquellos salarios dejados de percibir.

- d) **Es conmutativo:** porque las prestaciones que se encuentran establecidas son reales para las partes y no se encuentran sujetas a ningún tipo de eventualidad. Los contratantes tienen conocimiento del alcance, tanto de sus ventajas como de sus pérdidas.

Es de importancia indicar que el contrato laboral es personal y parte de los trabajadores, quienes tienen que llevar a cabo su trabajo de manera personal. También, puede serlo, en determinados casos, con relación al empleador, cuando su personalidad es aquella determinada por el vínculo laboral.

- e) **Es consensual:** debido a que se perfecciona por la sencilla voluntad de las partes, sin requisitos especiales. Desde el mismo instante del mutuo consentimiento, las partes quedan obligadas a todos los efectos que hayan sido convenidos.



- f) **Es de tracto sucesivo: el elemento tiempo predomina en él. Las prestaciones se van cumpliendo durante el transcurso de la relación. Esa es la razón de la ilegalidad de la disolución unilateral del contrato a plazo incierto y la tácita reconducción en los de plazo indefinido. También, con ello se explica el cambio de las condiciones establecidas en el primitivo contrato, así como las variaciones en la retribución que pueden presentarse.**
- g) **Carácter principal: debido a que no está bajo la dependencia de ningún otro contrato.**
- h) **Bilateral: ya que es un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés.**
- i) **Es un contrato de colaboración: debido a que ninguna de las partes podrá existir sin la otra.**

Las características indicadas anteriormente se encuentran implícitas en la figura del contrato individual de trabajo guatemalteco, aunque no se identifiquen de manera particular.

Ello, debido a que todos son concurrentes en esta figura, por ende, no se deben confundir con los elementos propios o característicos del contrato, debido a que estos últimos complementarían a aquellos.



1.6. Régimen del trabajador asalariado

La Revolución Francesa fue la que puso las bases determinantes del contrato laboral. Es fundamental el maquinismo, la constante demanda de la mano de obra, la concentración obrera y la alteración profunda de las relaciones entre patronos y trabajadores, las cuales tuvieron incidencia en la vinculación laboral, la cual adquirió un contenido de ese carácter.

Este período pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda fue prevaeciente de lo económico; y la última, de carácter social. La primera, se caracterizó por la existencia de un concepto de justicia que tiene que reglarse por relaciones tanto obreras como patronales. Nació de esa manera la teoría del riesgo profesional para señalar una serie de consecuencias de los desacuerdos laborales, así como del abuso de los derechos en relación a los despidos abusivos y el enriquecimiento sin causa para la corrección de determinadas situaciones.

“De manera igual, surgió el concepto de subordinación para la caracterización del trabajador amparado por el derecho de trabajo. La fase segunda se encontró caracterizada porque las normas jurídicas destinadas al trabajador van siendo, en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otro lado, los gremios hacen que se invierta en factores y en la parte fuerte, quedando lejos una serie de labores



económicamente débiles que no ostentan de manera clara la calidad de dependientes y, entonces, el derecho del trabajo tiene que señalar sus normas para su aclaración”.⁶

La última fase, es la social y la misma toma en consideración la íntima vinculación existente entre las diversas manifestaciones de la vida en sociedad. El binomio de trabajador y empleador se encuentra siendo cambiado por el trinomio de Estado y trabajador y empleador, así como también por la manera de llevar a cabo una tercera etapa que consiste en la seguridad social.

Originalmente, cuando surgió el contrato social, el mismo se tuvo que proyectar como un contrato más entre los reglados por parte del derecho civil, encuadrándosele dentro de los contratos de arrendamiento de servicios.

Nació bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y los inicios del siglo XX, en donde la legislación se encontraba al servicio de los particulares, asegurando con ello la acción de los mismos hacia limitaciones que eran intolerables. Es en base a ello, son tres los principios que gobiernan el mundo contractual y son: la denominada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales.

Los abusos a los cuales dio lugar esta doctrina fueron los que hicieron caer en crisis esos principios liberales, en donde tuvo que intervenir el Estado e imponer a su vez una serie

⁶ Cruz Oliva, Mario Roberto. **Los conflictos laborales**. Pág. 44.



de reglas y controles, por otro lado, aparecieron los convenios colectivos que también fijaron una serie de condiciones de trabajo. De esa forma, se fue consolidando y llegando al estado de actualidad en que, tanto doctrinariamente como la legislación, están de acuerdo en que el contrato laboral tiene que ser debidamente reglado y controlado, no únicamente por las partes, sino también por mediante los convenios colectivos.

En esa fase y en sus etapas, se está siempre en presencia de un contrato de trabajo. En su primera etapa podría encontrarse viciado el consentimiento por la gran presión económica del empresario, pero existe un principio de acuerdo de voluntades.

En la actualidad, puede disentirse en relación a los alcances de ese acuerdo, debido a la intervención estatal y a los convenios colectivos en su reglamentación, pero siempre tiene que mediar un acuerdo y los trabajadores pueden discutir de forma libre las condiciones de su contrato, claro, sin dejar por un lado las normas mínimas de orden público existentes.

1.7. Diversas fuentes del contrato laboral

Es de importancia hacer la distinción entre las fuentes del régimen jurídico del contrato de trabajo con las del contrato de trabajo en sí. Las primeras, se encuentran establecidas en la legislación, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho de trabajo y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad.

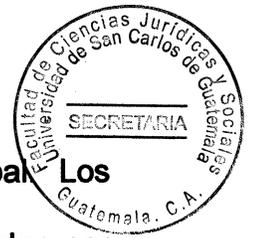


El orden de las fuentes antes indicadas no implica, de forma necesaria, un grado de preferencia o prioridad, debido a que en determinadas circunstancias puede ser alterado. Si bien la legislación es la fuente principal, en determinadas ocasiones puede perder ese carácter sobre todo cuando, por aplicación de uno de los principios del derecho laboral juega la norma mayormente favorable al trabajador.

La legislación es la de mayor importancia. Por ley se tiene que comprender toda norma proveniente de una autoridad con facultad para poder dictarla. De esa manera, se tiene en primer lugar, la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de trabajo, las leyes ordinarias entre las que se incluyen los instrumentos de normación colectiva que tienen esa jerarquía y los reglamentos interiores de trabajo.

La Constitución Política de la República es la fuente suprema, a pesar de que no necesariamente la mayormente más favorable para el trabajador, debido a que puede ser superada por cualquier otra norma, sin tomar en consideración su jerarquía. Fundamentalmente la Constitución Política es un parámetro mínimo y en la misma existen dos cláusulas que son las operativas y las declarativas. Las primeras, son aquellas que deben ser aplicadas indefectiblemente sin necesidad alguna de reglamentación; mientras que las otras, son las pautas con las que se tiene que continuar para garantizar el cumplimiento de la legislación.

Por su parte, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es una fuente esencial del contrato de trabajo. Los pactos colectivos de



condiciones de trabajo y los convenios colectivos también son otra fuente principal. Los mismos, surgen debido a la voluntad conjunta de las partes con interés y pueden ser modificadores de todas las leyes, siempre que sea en relación a que su carácter sea más favorable para los trabajadores.

Las normas jurídicas por lo general contemplan situaciones que tienen relación con variadas situaciones que pueden en ella encuadrarse, en relación a las convenciones colectivas de trabajo que cumplen a cabalidad la función de adaptar las normas legales a las necesidades relativas a la actividad a la cual se esté haciendo referencia.

Además, las normas de trabajo son las que tienen que adaptarse a las diversas tecnologías de la actividad, así como a la movilidad que sea necesaria y que únicamente le puede ser otorgada con mayor prontitud por la convención colectiva de trabajo.

Por su parte, los usos y las costumbres también son esenciales. En materia de trabajo, la distinción entre unos y otros es bizantina. Es referente a una práctica que modifica, aclara, crea y reforma el régimen jurídico del contrato de trabajo, a excepción, que existan normas de mayor beneficio para el empleado. Ello, aunque la realidad muestra que en muchas ocasiones esos usos y costumbres han derogado una norma de manera explícita.

También, cabe indicar que los principios generales de derecho del trabajo consisten en una fuente bien importante del contrato laboral, sobre todo en lo relacionado con su



interpretación. A pesar de que los principios en mención, fueron derechos antes que éste, es de conveniencia indicar que la doctrina los resume al señalarlos en tres postulados que son: *in dubio pro operario*, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Los principios generales del derecho también tienen su aplicación sobre todo cuando no exista una norma específica a la cual acudir, ya sea por insuficiencia o por lagunas legales. De todas formas, se tiene que recordar que el derecho del trabajo se alejó del derecho civil y que los principios generales del derecho son algo común a todos los derechos, debido a que se encuentran insertos en la naturaleza íntima de ellos.

Tanto la justicia social y la equidad figuran entre las fuentes indicadas. Ambos términos son bastante ambiguos de una interpretación completamente subjetiva que hace difícil su aplicación. Pero, lo indicado tiene su gravitación debido a que existen situaciones en las que su aplicación es evidentemente necesaria.

En el Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se señala que son fuentes del derecho laboral los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con aquellos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, aunque se refiere al derecho del trabajo en general, puede considerarse que estas fuentes también lo son el contrato de trabajo y su aplicación debe observarse, aunque, como también se su orden de prelación puede alterarse.



Por otra parte, la doctrina legal que en materia constitucional señala la Corte de Constitucionalidad puede ser tomada en consideración como una fuente de importancia en el derecho de trabajo en general, debido a que obliga a los tribunales de trabajo y a la previsión social a adecuar el contenido relacionado con sus fallos. En dicho sentido, no se puede dejar de señalar que durante los últimos años la Corte de Constitucionalidad ha establecido nuevas doctrinas legales que en materia de trabajo son aplicables en la actualidad por parte de los tribunales de trabajo.

1.8. Ámbito de aplicabilidad del contrato de trabajo

La corriente moderna señala que la materia de trabajo únicamente tiene vigencia cuando media una unión de dependencia y subordinación, a pesar de que en determinadas ocasiones sea realmente bien poco específica y sutil.

Por ende, en determinadas ocasiones se tiene que regular la vigencia de la legislación, quedando condicionada a la aplicación de sus disposiciones, lo cual tiene que resultar compatible con la naturaleza jurídica y con las modalidades de la actividad, de la cual se esté haciendo referencia y con el régimen jurídico específico a que se halle sujeta.

“En cuanto a lo que se comprende por contrato laboral, se tiene que indicar que existirá contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a la realización de actos, así como a la ejecución de obras o a prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período



determinado o indeterminado, a través del pago de una remuneración. Como puede señalarse, media un contrato laboral entonces cuando existe una relación que sea subordinada de ese carácter. De manera evidente, la doctrina es bastante comprensiva de todas las actividades que implican la realización de un esfuerzo humano”.⁷

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

⁷ Cárdenas. **Op. Cit.** Pág. 69.



CAPÍTULO II

2. Relaciones laborales

Son aquellas que se establecen entre el capital y el trabajo en el proceso de producción. En la relación indicada, la persona que aporta al trabajo se llama trabajador, mientras que la que aporta el capital se denomina patrono o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Para las sociedades modernas la relación de trabajo se regula mediante un contrato de trabajo.

2.1. Conceptualización

“Las relaciones laborales consisten en los vínculos que se establecen en el campo del trabajo. Por lo general, las mismas hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso de producción”.⁸

En las sociedades modernas, las relaciones laborales están reguladas por un contrato laboral, que se encarga de la estipulación de los derechos y obligaciones de ambas partes. Por otro lado, se tienen que tomar en consideración las relaciones laborales que pueden ser individuales o bien colectivas.

⁸ Sierra Moscoso, Carlos Danilo. **Relación laboral**. Pág. 22.



Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre sí o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social. Esas relaciones laborales se fundamentan en el principio del tripartismo, que supone que los asuntos de mayor importancia se encuentran vinculadas con el empleo y tienen que resolverse entre las tres partes fundamentales que son: el Estado, el capital y el trabajo.

Al igual que en todos los tipos de relaciones interpersonales, existen distintos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento empresarial. Sin lugar a dudas, el pago es representativo de uno de los temas más delicados a tratar entre un trabajador y un patrono. Es de importancia que la remuneración consiste en una justa compensación por el trabajo llevado a cabo, y eso es algo que por lo general no sucede.

Por una parte, varios trabajadores toman como pretexto la falta de oportunidades laborales para no exigir el cumplimiento de sus derechos, por miedo a ser despedidos. Por el otro, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para la explotación de sus empleados.

2.2. Relaciones de trabajo individuales y colectivas

“Las relaciones laborales de carácter individual son aquellas que se establecen entre un trabajador aislado de manera directa con su empleador o su representante. En la relación laboral individual, el trabajador está en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad legal dificulta la dificultad y posibilidad de una relación



contractual entre ambas partes, debido a que la voluntad del trabajador se encuentra lesionada, lo cual puede ocasionar situaciones difíciles, injustas y personales que lesionen el estado emocional del trabajador”.⁹

Además, el trabajador acostumbra encontrarse en una situación de debilidad económica del patrono. Cuando se hace mención de relaciones colectivas de trabajo, se está haciendo referencia de acciones y derechos que son correspondientes a todos los trabajadores por el sencillo hecho de serlo. Si la representación es sindical se tiene que vincular mediante las sanciones de ese carácter y de los delegados sindicales. Los modos y formas que tienen los trabajadores de participar en la dirección de las distintas actividades de la empresa son variados y lesionan a diversas áreas como lo son la negociación colectiva y el control de las condiciones de trabajo entre otras. Debido a lo indicado, se tiene que hacer necesario para comprender que dicha dinámica se refiere al análisis de las funciones y competencias que disponen las mismas.

2.3. Características de la relación laboral

El derecho laboral surge para la regulación de determinadas relaciones de trabajo, quedando al margen del derecho laboral las formas del trabajo; en donde un trabajador por cuenta propia, que obtiene los beneficios del trabajo, no un salario, lleva a cabo la organización y se encuentra excluido del derecho en mención.

⁹ **Ibid.** Pág. 30.



- a) **Personal:** el trabajo se compromete de manera personal mediante una persona física o natural. No cabe la novación del trabajador por otro, por ello, quedan lejos del derecho del trabajo las prestaciones que puedan llevar a cabo las personas jurídicas o aquellos otros supuestos en los que el autor pueda ser intercambiable; y esta relación de persona y trabajo es la que se va a encargar de justificar la intervención del Estado para tutelar la dignidad, personalidad y libertad del empleado.
- b) **Voluntario:** la expresión de voluntad se observa en el contrato laboral al igual que sucede con cualquier clase de contrato, requiriéndose para ello del consentimiento de las partes.
- c) **Dependiente:** el sometimiento de los poderes del empresario consiste en el poder de dirección, así como también de organización y el poder sancionador o disciplinario.
- d) **Ajenidad:** el trabajo por cuenta ajena, se caracteriza debido a atribuir a un tercero los beneficios pertenecientes al trabajo.
- e) **Retribuido:** la contraprestación al trabajo en el derecho laboral es el salario. Si no existe un salario no hay un contrato de trabajo. El salario es el elemento esencial del contrato.



2.4. Derechos de la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:

"Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La

jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a



los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.



n) **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.**

o) **Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.**

p) **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.

q) **Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.**

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.



r. **Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.**

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

s. **El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.**

t. **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 dura 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.**

u. **El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.**



En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

2.5. Obligaciones y prohibiciones de los empleadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los 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 impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica 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 durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los



que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- 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.

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- 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. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas



credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar el 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 cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- 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. En este caso deben



cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, 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.**
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.**
- ñ) 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. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité**

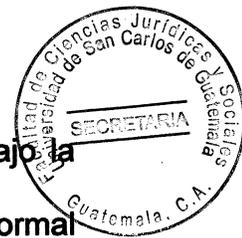


Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- 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 relaciones 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 a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea 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 trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

2.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- 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 de 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 a 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 puede 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 éstos 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".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones 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 y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel 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 punzocortante, 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.



La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".



CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato de trabajo

Las distintas maneras de ponerle fin a las relaciones jurídicas, por voluntad de los interesados o de las partes, necesariamente o de forma fortuita, han recibido doctrinariamente el nombre técnico de extinción, que es referente genéricamente a los derechos, acciones y obligaciones, así como también a las diversas instituciones, debido a que ello implica todo género de cesación, término, final, desaparición de personas, situaciones o cosas, y, en determinadas situaciones sus efectos y consecuencias también.

Dentro del tecnicismo legal, no existe una terminología unánime en lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo, que parece ser el asunto mayormente importante en la materia referida. En cuanto a la extensión del contrato de trabajo se puede indicar que se confunde la terminología. Con dicción poco técnica, se tiene que hacer mención de la terminación de un contrato laboral.

De conformidad con las normas internacionales de trabajo, la denominación de terminación de trabajo permite la identificación del fin de la relación laboral. La rescisión únicamente es aplicable a los contratos que obligan a las partes a prestaciones que sean prolongadas y repetidas, y que durarán más tiempo si no les pusiere término con una voluntad en contrario.



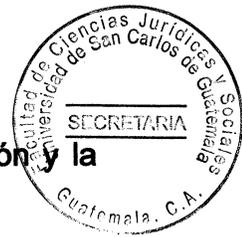
Por su parte, la rescisión convencional consiste en un acuerdo especial, que es posterior a la conclusión del contrato, siendo el contrato rescindido el que queda destruido, debido a una convención realizada en sentido inverso, por mutuo disenso. En lo puramente convencional, la misma voluntad se puede encargar de su destrucción, con determinados límites erigidos por una serie de derechos de terceros y con el interés social que la relación haya generado.

“Otra corriente doctrinaria tiene como preferencia la disolución para la identificación del fin del contrato laboral, y señala que la disolución consiste en un tecnicismo que se prefiere debido a su generalidad, debido a que cuenta con diversos significados para la separación de determinados límites erigidos por derechos de terceros y por el interés social que la relación ha señalado”.¹⁰

En determinadas ocasiones, el contrato se destruye retroactivamente y los efectos producidos se invalidan, debiendo las cosas ser puestas en el mismo estado que si el contrato no se hubiere celebrado nunca.

También, el contrato se destruye solamente para el porvenir, no produciendo nuevos efectos, más subsisten los que sean producidos en el pasado. Las causas retroactivas son la anulación que procede en virtud de las normas jurídicas y la resolución que se produce cuando dan al contrato un consentimiento condicionado. Además, las

¹⁰ Suárez Jiménez, Diego Ulises. **Introducción al derecho contractual laboral.** Pág. 66.



motivaciones que ponen fin a los contratos con la retroactividad son la revocación y la rescisión.

Es de importancia indicar que en el caso del contrato de trabajo de la sociedad guatemalteca, ni su terminación, ni su nulidad invalidan ni al pasado ni al futuro, debido a que no se produce su inexistencia, en virtud de la inclusión automática de las garantías señaladas en el Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3.1. Extinción contractual

Los intereses de carácter privado lesionan al trabajador y al interés colectivo por la producción, la estabilidad de los medios de subsistencia y la paz social que llevan a que la legislación laboral limite o restrinja las motivaciones para la disolución del contrato de trabajo, a excepción de la auténtica y recíproca voluntad de las partes. El aseguramiento del trabajador en contra de la denuncia del contrato laboral o bien frente a la súbita extinción del mismo, ha sido una preocupación en los Estados modernos.

El contrato laboral tiene la característica de inicio sucesivo, debido a la ejecución reiterada de las obligaciones que origina y acostumbra presentar la particularidad de haberse concertado por tiempo no determinado en su duración. No por ello, se puede dejar sin efecto alguno en cualquier momento y sin más que la manifestación de voluntad de una de las partes, para que se presente la existencia de una causa justificativa, pues,



de lo contrario, la actitud de quien rompe el vínculo puede tomarse en consideración como lesiva para los intereses de la otra parte contratante y por ende, genera bastante para responder por los daños y perjuicios que se ocasionen.

“La extinción mayormente frecuente del contrato de trabajo es referente al señalamiento unilateral por una de las partes y se denomina renuncia. Esa actitud señalada es consubstancial a veces con la naturaleza indefinida en el tiempo que presenta el contrato de trabajo, debido a que se preceptúa como una de las pocas formas que permite la terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes de la relación laboral”.¹¹

De ello, se puede señalar que cuando la disolución del contrato laboral se produce por hechos que hayan sido imputables al trabajador, se señala que el despido es justificado, si esos hechos no resultan ser imputables al trabajador o no constituyen causal alguna de disolución del contrato, entonces el despido es injustificado.

Enfocado el término de la actividad de trabajo desde el lado del trabajador, cuando el mismo está imposibilitado para cobrar sus prestaciones, se tiene que disolver el vínculo contractual por hechos imputables al patrono, entonces se hace referencia al despido indirecto, y si el trabajador sin justa causa término al contrato, se considera que existe renuncia o dimisión de su empleo. Es justamente de esa manera que lo recoge el Código de Trabajo de forma de terminación por causa imputable a una de las partes.

¹¹ **Ibid.** Pág. 76.



3.2. Reseña histórica

En relación a la extinción del contrato de trabajo y con la ruptura que configura el despido, el Código de Comercio Español del año 1829, adoptado en su época por diversos países americanos, todavía después de la independencia, señalaba distintas motivaciones para del despido, así como instituía el preaviso. De esa manera, ese código se erige como una forma de interés en cuanto a la posterior legislación de trabajo.

Los antecedentes históricos relacionados con la finalización del contrato laboral no representan sino sencillos precedentes en cuanto a las relaciones jurídicas de distinta naturaleza y con caracteres diferentes del actual contrato de trabajo. Verdaderamente, dentro de las instituciones, la disolución o resolución de la locación de servicios se regía de la manera establecida para las obligaciones que lesionaban a las partes de manera personal.

Ello es, en relación a las obligaciones de hacer. Además, los daños y perjuicios que derivaban de la ruptura del contrato contaban con caracteres impresos a esa legislación, motivo por el cual es bastante difícil, amoldar los antiguos textos legales a las nuevas instituciones laborales, en lo que concierne a la extinción del contrato, por la diversidad de los vínculos y por la legislación de actualidad que es tan distinta.

En cuanto a los antecedentes de la relación contractual laboral, hasta la finalización del siglo XX, se estimaba con razón o bien sin ella, que no existía posibilidad alguna de



terminar con el derecho amplio de los patronos para elegir a los trabajadores a su servicio, y consecuentemente, poder prescindir de ellos, cuando los mismos ya no fueren convenientes. Ese derecho de elección tenía como corolario obligado la facultad del patrono de poder disolver, por sí y ante sí, el contrato laboral. Los patronos no tenían que invocar legítimos y justificados motivos, debido a que era su ley simple y unilateral voluntad. Pero, al mismo tiempo, los trabajadores tenían aparentemente al menos, la facultad de abandonar su trabajo y declarar, de esa manera, por finalizado el mismo.

Pero, realmente la posición de las partes no era de igualdad. Allí donde la mano de obra escaseaba, el contrato tenía determinado carácter obligatorio, que nacía de los anticipos llevados a cabo por parte de los trabajadores a cuenta de salarios por devengar, sí se les obligaba a mantener su contrato, so pena de ser perseguidos por defraudadores. Allí donde la mano de obra era abundante, el trabajador no podía abandonar su trabajo, debido al riesgo de encontrarse condenado a pasar penas.

En cuanto a lo indicado, desde fines del siglo XIX, con resguardo primero y con resolución después, se declaró que no constituía potestad unilateral de las partes contratantes la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada.

De esa manera, apareció la estabilidad legal que se fue implantando en todos los ordenamientos legales y que también fundó la estabilidad relativa que mantiene la facultad patronal para poder despedir, pero con forzosa indemnización cuando sea sin justa causa.



“Después como se infiere en la historia, se fue perfeccionando el sistema para el trabajador, y de acuerdo a la estabilidad los sindicatos obreros fueron incrustando en las convenciones colectivas y más adelante en los estatutos profesionales, con respaldo de la autoridad administrativa y hasta del legislador, la estabilidad absoluta o de perdurabilidad, que es aquella que surte el efecto esencial de no poder despedir al trabajador más que probando una justa causa que termine la relación laboral”.¹²

3.3. Motivaciones extintivas

Dentro de las clasificaciones que se han señalado para la agrupación y diferenciación metodológica de las causas que extinguen o disuelven el contrato de trabajo la doctrina recoge las siguientes:

- a) Debido a la limitación temporal o de contenido:
- Contrato de prueba.
 - Contrato a plazo cierto o de duración determinada.
 - Contrato por obra o labor concreta, por una misma vez.
- b) Debido al consentimiento de las partes:

¹² Montero Aroca, Juan. **El proceso laboral**. Pág. 40.



- **Por motivaciones válidas previstas en el contrato.**

- **Por mutuo acuerdo.**

- **Por renuncia del trabajador debidamente aceptada por el patrono.**

- c) **Debido a causas ajenas a las partes:**
 - **Muerte del trabajador.**

 - **Muerte del patrono con imposibilidad de proseguir con las labores.**

 - **Incapacidad sobrevenida.**

 - **Fuerza mayor o caso fortuito.**

 - **Cesación de actividades.**

 - **Prohibición de la autoridad, por ilegalidad de labores o sanción contra el establecimiento respectivo.**

- d) **Debido a decisión unilateral del empresario:**



- **Con justa causa por graves hechos imputables al trabajador.**

- **Sin justa causa por ser falsas las causas en las que se fundó la terminación laboral.**

- e) **Debido a decisión unilateral del trabajador:**
 - **Con justa causa en el denominado despido indirecto.**
 - **Sin justa causa por ser infundado el despido indirecto.**

 - **Por abandono del trabajo.**

- f) **Por decisión judicial: por nulidad del contrato, puede presentarse por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo.**

- g) **Por motivos excepcionales:**
 - **Cesión o traspaso.**

 - **Por quiebra.**

 - **Por prisión del trabajador.**



En relación a la clasificación de las formas de terminación del contrato de trabajo, en el Código de Trabajo de Guatemala, se establecen en el Artículo 76 las tres formas genéricas de terminación del contrato de trabajo, las cuales son:

- Decisión unilateral.

- El mutuo consentimiento.

- La causa imputable a una de las partes.

3.4. El despido

El término abuso del derecho encierra una paradoja jurídica, debido a que donde el abuso inicia, allí finaliza el derecho. Pero, lógica o no, la locución y la teoría que en torno a ella se ha desenvuelto, se refiere claramente al ejercicio de una potestad legal más para perjuicio ajeno que en beneficio propio. Constituye un empleo antisocial de una facultad legal. Se tiene que concretar en una acción u omisión, positivamente resguardada, que lesiona un legítimo interés desprovisto de una correlativa y adecuada defensa.

En el derecho de Roma el principio de que quien usa el derecho a nadie perjudica, parecía inconcebible con la doctrina moderna que le pone limitaciones al ejercicio del derecho o analiza las finalidades con que se ejercita.

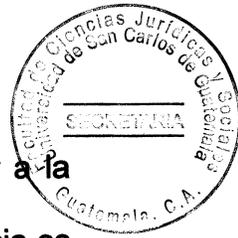


“La teoría moderna relacionada con el abuso se articuló en referencia a los derechos que no son casi nunca absolutos, debido a que la mayoría se encuentran limitados en su extensión y se someten para su ejercicio a condiciones distintas. Cuando se sale de esos límites, o no se observan esas condiciones, se desenvuelven, en realidad, sin derechos, pueden existir abusos en la conducta de los hombres, pero no cuando éstos ejercen sus derechos, sino cuando los rebasan, el hombre abusa de las cosas, pero no de los derechos”.¹³

Por otra parte, se estima que no únicamente a través de anotaciones que habrían de calificarse de sociales ocupan el abuso del derecho, como teoría, con un papel predominante en el contrato de trabajo, sino en lo relacionado con la terminación del mismo, enfocada como decisión abusiva cuando se tiene que adoptar de forma unilateral y sin justa causa.

Además, se considera de utilidad la teoría del uso abusivo del derecho en cuanto al contrato laboral, especialmente para los casos en que el patrono procede diferenciado entre los trabajadores que se encuentran en la misma situación legal. Asimismo, cuando el empresario aduce una cláusula contraria a los intereses de los trabajadores en perjuicio de uno de ellos, y no adopta la misma determinación con relación de otros, podría decirse que obra en contra de la equidad y hace uso abusivo del derecho que tiene para actuar de esa forma.

¹³ **Ibid.** Pág. 50.



Pero, sin necesidad de hacer mención de un abuso del derecho, se puede llegar a la misma condición si se tiene en cuenta el principio de igualdad ante la ley, cuya justicia es innegable, y que deriva del otro, de aplicación en derecho laboral, de no establecer diferencias entre los trabajadores, en tanto que las mismas no estén justificadas en una causa derivada del mismo contrato laboral, esto es, de la misma prestación del servicio.

De ello, se puede señalar que el ejercicio del derecho a despedir por parte del patrono, debe tener un motivo legítimo ya que, en caso contrario, implicaría un abuso que expondría al mismo a resolver un despido sin justa causa y a su consiguiente condena por daños y perjuicios.

Se puede afirmar que se presenta el abuso del derecho como un acto calificado como legítimo e imputable al patrono. Ello, no excluye que también el trabajador puede terminar el contrato de trabajo de manera inadecuada o con ánimo de perjudicar al patrono, sin cumplir con el preaviso que establece el Código de Trabajo y que alteraría la continuidad de los labores en la empresa.

3.5. Estabilidad en la relación laboral

Al señalar las características típicas del contrato de trabajo se ha puesto de relieve la estabilidad, debido a que la prestación de los servicios no es transitoria o temporal, sino que se encuentra revestida por la necesaria duración de tener que plasmarse en relaciones con continuidad.



“Al mismo tiempo se ha señalado la dualidad de permanencia en el desempeño de labores, en donde se indica la estabilidad relativa o durabilidad, la mínima garantía para el trabajador y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que se encarga de consolidar el nexo del trabajador con la empresa, en relación a que únicamente puede ser otorgado de en la misma con causa justificada”.¹⁴

Esta segunda especie señalada por el Código de Trabajo guatemalteco en el año 1947 y que después fue derogada, se confunde con la permanencia y por aquélla, permite que el trabajador se encuentre incorporado a la empresa como un elemento necesario a la misma. Cuando el empleado aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, de manera continuada, la terminación del contrato laboral no se puede producir, a excepción de que medien causas graves o justificadas. Por ende, la estabilidad en el trabajo es limitante de la autonomía del patrono, para de esa manera poder disolver el vínculo laboral existente.

La estabilidad en el trabajo se puede definir como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y es revelador de la preocupación estatal por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado motivo alguno para la respectiva terminación o resolución del contrato, o bien cuando una causa que haya sido prevista por la legislación no sea determinante del cambio de la garantía en beneficio.

¹⁴ Bolaños. *Op. Cit.* Pág. 290.



Por ende, la estabilidad quiere decir el tratamiento jurídico especial que se otorga a quien se encuentra en determinadas condiciones, o sea, a quien reviste la calidad de permanencia, necesitándose para el efecto que medie una limitante a la facultad de poner un límite a esa relación, o sea, que exista la protección legal. La estabilidad no es sino un modo de ser de la permanencia existente.

La estabilidad absoluta es el derecho que tiene el trabajador de la conservación de su puesto mientras lo desee y el patrono carezca de una causa que sea justa para efectivamente poderlo despedir.

“Cuando un trabajador sin argumentar una causa que sea justificada, abandone su trabajo, no perjudica de forma grave al patrono, debido a que éste encuentra con facilidad, probablemente inmediata un sustituto; en cambio, el trabajador que es despedido, principalmente en tiempo de crisis de labores, tiene que agotar sus ya pocas reservas económicas, previo a poder conseguir otro trabajo para la realización de sus actividades”.¹⁵

Se tiene además que advertir que son notorias las diferencias que se encuentran entre el despido de un trabajador y la renuncia del mismo, debido, a que resulta insólito que una empresa se paralice, debido a que sus operarios se alejen, siempre se encuentran sustitutos, probablemente no iguales, que permiten proseguir con la producción. En

¹⁵ Mollinedo. Op. Cit. Pág. 89.



cambio, el despido que no obtiene una nueva ocupación constituye una experiencia de todos los países, en determinados momentos.

En cuanto al fundamento de la estabilidad, se puede señalar que la estabilidad en el trabajo crea una seguridad de trabajo y produce como natural consecuencia, esa satisfacción que tiene que mediar para que los sujetos a un salario tengan la garantía de encontrarse lo suficientemente defendidos como para considerarse lo económicamente libres. Además, el trabajador que padece un leve accidente laboral, no imputable al mismo, y es despedido por parte del patrono, para con ello evitarse el pago de los jornales de aquél durante el tiempo de curación, dependerá de la garantía de estabilidad que está establecida dentro del contrato laboral para evitar el abuso del empleador.

La estabilidad absoluta es proveniente del sector administrativo, al ser implantada en los distintos países con un régimen de respeto para los puestos de carácter público. La estabilidad mayor o menor de esos empleados, no se garantiza en los sistemas por demás autoritarios y es desconocida en etapas revolucionarias, y se ha implementado al verse en esos puestos una profesión o carrera más no una sencilla prebenda política.

3.6. Limitaciones y clases de terminación

En relación a los límites y a la clasificación de las formas de terminación de los contratos de trabajo, existen diversas situaciones relacionadas con la posibilidad de disolver el



vínculo contractual laboral. La tendencia generalizada es referente al mantenimiento de la relación de trabajo.

“El despido es la manifestación unilateral de voluntad por parte del patrono para señalar lo relacionado con el contrato de trabajo y ha dejado de ser un derecho absoluto. Esa omnímoda declaración de voluntad resulta impotente para la producción de la ruptura del vínculo jurídico laboral, a excepción de existir causa suficiente, admitida por la legislación, que solamente entonces originará una eficiente manifestación de voluntad, tendiente a la obtención de la rescisión del contrato”.¹⁶

Debido a sus etapas o grados de consolidación, se tienen que distinguir dos clases de estabilidad en el trabajo que son:

- a) **Período de prueba:** es distinto del contrato de prueba y en el mismo no se ha formalizado vínculo alguno estable entre las partes.
- b) **Período de inestabilidad:** por motivo de la naturaleza de la misma prestación del servicio, que se presenta en los trabajadores eventuales transitorios.
- c) **Período de estabilidad:** en donde el trabajador se presenta ya incorporado en la empresa dentro de la actividad permanente de la misma.

¹⁶ Dávila Orozco, Edgar Roberto. **Terminación de la relación de trabajo.** Pág. 79.



- d) **Período de inamovilidad en el empleo: cumplidas determinadas condiciones establecidas por el legislador, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, a excepción de justa causa para ello, y en el caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo trabajo que se venía desempeñando antes del despido.**





CAPÍTULO IV

4. Las consecuencias jurídicas que derivan de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo

Las causas de disolución del contrato de trabajo atribuible a la voluntad unilateral que tengan las partes pueden ser clasificadas en cuatro grupos, de los cuales dos son correspondientes al patrono y dos a los trabajadores. En el primero de ellos, se incluyen el despido injusto y la rescisión del contrato por justa causa en beneficio del trabajador; mientras que en el segundo, se encuentra el despido injustificado del trabajador por parte del patrono y la renuncia o dimisión improcedente sin justa causa del trabajador.

Tomando en consideración una formulación más sistemática, las señaladas posiciones se centran en: el despido sin justa causa del trabajador, en donde se trata lo referente a la disolución unilateral del contrato de trabajo; el despido con justa causa del trabajador, por hechos a él imputables que hacen que no sea posible la prosecución del contrato laboral; el despido por parte del trabajador, como consecuencia de una manifestación de voluntad del patrono encaminada a la rescisión unilateral, por causas a él imputables, del contrato de trabajo y la renuncia injustificada o disolución del contrato de trabajo.

La terminación de los contratos laborales se estipula en los artículos del 76 al 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala,



preceptuándose como causas de terminación imputables a una de las partes, el despido directo justificado y el despido con justa causa asumido por el trabajador, al que se le llama despido indirecto.

También, es de importancia anotar que el despido recibe otras denominaciones entre las cuales pueden citarse las siguientes: rescisión unilateral, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, ruptura voluntaria, disolución unilateral, desistimiento y desahucio.

4.1. Concepto de despido

“Despido quiere decir privar de ocupación, empleo o actividad. Es la declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su finalidad de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Si la declaración de voluntad se encuentra justificada en hechos imputables al trabajador, entonces el despido es justo, pero no lo es cuando se fundamenta en la sencilla voluntad del patrono, sin motivo legal alguno e imputable al empleado; ello es, siempre que el empresario obre sin derecho alguno”.¹⁷

En el caso de la sociedad guatemalteca, el despido únicamente se presume como una declaración unilateral de voluntad, cuando no se fundamenta en justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por ende, cuando el despido es sin justa causa, sí

¹⁷ Ramírez Guzmán, Alexander. **Soluciones a la conflictividad laboral**. Pág. 74.



configurará una decisión unilateral de manera expresa y prohibida para el empleador por la misma legislación laboral.

4.2. Naturaleza jurídica de la terminación de los contratos laborales

La naturaleza jurídica de la terminación de los contratos laborales se estipula en que para ser cumplidos por ambos contratantes, el contrato de trabajo contiene una condición que se encuentra de manera implícita en el acuerdo de voluntades, y es que, en tanto subsista la fuente laboral y el trabajador se encargue de prestar sus servicios por el empresario, el vínculo se mantendrá vigente, sin la fijación de otro término que el que aparezca de la modificación de esas dos circunstancias anteriormente indicadas.

En un estudio jurídico estricto que se puede enfocar en este aspecto y ante dicha contingencia es que el contrato de trabajo se encuentra sometido a la condición resolutoria tácita, sin retroactividad alguna al invalidarlo, de incurrir el trabajador en causa justa de despido, la cual faculta por completo al empresario para el ejercicio de su derecho de disolución.

Igual situación se tiene que advertir en el momento en que es indirecto o bien en aquellas situaciones que son equiparables con el despido. En ese caso, la manifestación del empleado, no revela en ningún momento la decisión unilateral de él, sino el hecho que haya sido imputable al empresario, que lo obliga, debido a la imposibilidad de mantener el vínculo existente, al formalizar dicha ruptura, que se concreta al informar al patrono



que, por hecho injustificado de éste, y a él imputable, el contrato de trabajo ha quedado por un lado con el despido por iniciativa del empleado.

La legislación de trabajo de Guatemala se encuentra regida por la indefinición de los contratos de trabajo y prevé que como norma jurídica general, los contratos laborales únicamente pueden finalizar si existe el encuadramiento de una conducta del trabajador en cualquiera de las motivaciones, que de acuerdo con la legislación permitan al patrono justificar la terminación del contrato laboral.

4.3. Caracteres relativos al despido

“En el despido se presentan un sujeto activo, la parte que emplea la facultad de disolución, el empresario, y un sujeto pasivo, que es quien sale de la empresa, o sea que deja de ser integrante de la misma, y que termina más o menos súbitamente su actividad laboral y se le denomina empleado”.¹⁸

Son notas características del contrato la de ser unilateral y voluntario, debido a que es proveniente de una sola de las partes. También, el acto se tiene que perfeccionar con la recepción de la manifestación de voluntad, así como con el consentimiento de a quien se le requiere la aceptación de la ruptura por parte del sujeto pasivo, que puede llegar a conducir a un reconocimiento de culpabilidad, que no permitiría la existencia de sus derechos o bien una extinción por mutuo disenso. Tiene a su vez carácter de

¹⁸ Martín. Op. Cit. Pág. 102.



manifestación unilateral, en donde se fija la fecha y oportunidad en la que el nexo de trabajo se tiene que disolver. Por ende, no está bajo la sujeción de formas solemnes, aún cuando la actitud tiene que ser de carácter absoluto, total e incondicional.

Para el caso de la sociedad guatemalteca, son caracteres del despido, por una parte la comunicación que por escrito tiene que hacer de éste el patrono al empleado y la cesación inmediata en las labores que como consecuencia de aquella comunicación tiene que llevar a cabo el empleado.

4.4. Capacidad para poder despedir

En relación a quien tiene la capacidad para poder despedir se puede indicar que las reglas que rigen para estipular el contrato individual de trabajo, pueden aceptarse originalmente en relación a la capacidad para ponerle fin. Efectivamente, quien puede contratar sus servicios tiene la capacidad de poder disolver ese vínculo laboral existente, y quien puede efectivamente contratar los servicios de otros, es capaz a su vez para dar a conocer el contrato firmado. Para garantizar la eficiencia de la manifestación de la voluntad, la misma se tiene que encontrar a salvo de los vicios que anulan el consentimiento contractual.

En los casos de quiebra, el patrono o el empresario pierden su capacidad de señalar por sí mismos los contratos de trabajo, si bien se encuentran facultados para hacerlo, es el síndico quien se encarga de convertir los intereses de la masa.



De conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala, cuentan con capacidad para poder despedir a los empleadores y a sus respectivos representantes, exceptuándose el caso de los intermediarios, que a pesar de que no contraten en nombre propio no se encuentren en capacidad legal de despedir, debido a que esta facultad le corresponde al patrono.

4.5. Justa causa del despido

“A pesar de que el despido se produce en el momento en que la comunicación del empleador llega a conocimiento del trabajador, ocurre que, en determinados casos, esa comunicación no es recibida por parte de su destinatario o se encuentra condicionada a determinadas circunstancias o sencillamente no existió. Por ende, se puede afirmar que en el momento en que auténticamente se produce el despido del trabajador y es aquél en que éste queda apartado de la empresa por dejar de prestar sus servicios de la misma”.¹⁹

La justa causa del despido es aquella que abarca todo motivo suficiente, moral y legítimo para poder obrar. En la creación de las obligaciones, por justa causa se comprende la licitud para contraerlas y la necesaria para su validez. El despido está situado en el extremo opuesto de los nexos bilaterales, o sea, en su quebrantamiento y por iniciativa de una de las partes. Para la clasificación de justa causa de un despido tiene que encontrarse concretamente previsto en el ordenamiento positivo, así como también en

¹⁹ **Ibid.** Pág. 120.



cuanto a la catalogación de las normas vigentes y en la justa causa de despido que tiene que ser reclamada; y, de controvertirla el despido, probada por el empresario.

Es de importancia indicar que el ordenamiento laboral de Guatemala prevé de manera expresa las motivaciones justificantes del despido, en las cuales se tiene que encuadrar la conducta del trabajador, para de esa manera habilitar el derecho del empleador para dar por finalizado el contrato de trabajo.

4.6. Consecuencias jurídicas derivadas de la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Es fundamental el análisis de las consecuencias que derivan de la autorización judicial, para dar por finalizado un contrato laboral bajo el fundamento de la legislación laboral vigente en Guatemala.

Si en el lugar de trabajo se produce un asunto que es susceptible de llegar a provocar una huelga o un paro, entonces las partes con interés, si se trata de los patronos o trabajadores no sindicalizados, se encargarán de la elaboración y suscripción de un pliego de peticiones, en el cual designarán tres delegados, quienes tendrán a su cargo el conocimiento de las causas que provocan el conflicto de intereses y a ellos se les tiene que conferir en el mismo documento el poder suficiente para poder firmar cualquier arreglo al que se llegue.



Cuando se trata de trabajadores o de patronos sindicalizados, entonces la Asamblea General de la organización, de acuerdo a lo regulado en la legislación laboral y en los estatutos correspondientes, será la que se encargue de acordar el planteamiento del conflicto respectivo, correspondiéndole en relación a ello la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o bien a tres de sus integrantes que serán designados por la misma Asamblea General.

Los delegados o los representantes sindicales en su caso, tienen que encargarse de llegar el pliego de peticiones al juez correspondiente, quien en el acto será el encargado de resolver ordenando para el efecto la notificación correspondiente al patrono, trabajadores o al sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para ello, la parte demandante tiene que encargarse de presentar al lado de su solicitud, por duplicado el pliego respectivo de las peticiones, para que se pueda proceder de la manera prevista.

Si se trata de una discusión de un pacto colectivo de condiciones laborales, el pliego correspondiente se tiene que presentar a la otra parte para su posterior discusión en la vía directa. Luego, vencido el término respectivo se procederá de acuerdo a lo estipulado legalmente.

El Artículo 379 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y



trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si el trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 380: “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que



inmediatamente ser reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicarán la sanción conforme lo previsto en el Artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este Artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 de este Código”.

“Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para la determinación de los derechos y de las obligaciones de una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se llegue a desarrollar a cambio de una remuneración”.²⁰

Un contrato laboral, por ende, consiste en un documento que se encarga de la regulación de una relación de trabajo entre los empleadores y los trabajadores, pudiendo ser los contratos de trabajo individuales o colectivos.

²⁰ Mollinedo. Op. Cit. Pág. 120.



En el caso de los contratos individuales de trabajo, una persona física asume el compromiso de llevar a cabo determinadas labores para una persona jurídica o física, bajo dependencia y subordinación de ésta, mientras que el empleador, a su vez, asume la obligación de pagar por esas labores una determinada remuneración.

Entre las consecuencias jurídicas cabe indicar que se encuentra que la relación de trabajo finaliza cuando el contrato de trabajo queda sin efecto. Ello, puede suceder cuando el patrono decide, de manera unilateral, la rescisión de dicho contrato, ya sea invocando una causa o no. Por su parte, el trabajador en este caso, es despedido. Otra consecuencia es también la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo que supone la desaparición de las obligaciones y de los derechos que hayan sido acordados.

La tesis constituye un aporte científico para la sociedad guatemalteca, tanto para estudiantes, profesionales del derecho, como ciudadanía en general, al dar a conocer las consecuencias jurídicas que derivan de la autorización judicial, para dar por terminado un contrato de trabajo bajo el fundamento del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



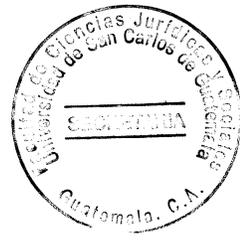


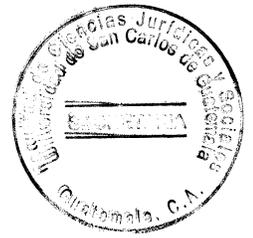
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 380 prevé el trámite del incidente de terminación del contrato de trabajo que es promovido por la empresa en que se ha planteado un conflicto de carácter económico social. La autorización dada por el juzgador a cargo del conflicto colectivo, y por ende del incidente, tiene consecuencias de carácter jurídico, puesto que dicha autorización afecta de manera directa el derecho al trabajo protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Un contrato de trabajo es el acuerdo entre el empresario y el trabajador, en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o salario.

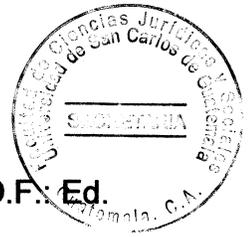
Al ser promovido un conflicto colectivo de carácter económico social, originado por falta de acuerdo en la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el patrono y el sindicato del centro de trabajo, se abre la posibilidad para que los trabajadores, sin ser parte del conflicto, resulten afectados y vulnerados en su derecho al trabajo con fallos judiciales en los cuales se le autoriza al empleador dar por terminada la relación laboral, sin tomarse en cuenta aspectos sociales y económicos involucrados, determinando si existe causa justificable para el despido. Lo que se recomienda, es que el trabajador acuda a la vía ordinaria para que se pruebe la justicia o injusticia del despido y así tener al menos la posibilidad de indemnización económica si se declara injusta dicha terminación de la relación laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- BOLAÑOS LEÓN, Susana Estefanía. **Tratado de derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Vuelos, 2005.
- CABALLEROS HERRERA, María Antonieta. **El despido laboral**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Amanecer, 1999.
- CÁRDENAS RIVAS, Lucía Isabel. **Contratación laboral**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tapir, 1996.
- CRUZ OLIVA, Mario Roberto. **Los conflictos laborales**. 4ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Jurídica, S.A., 2011.
- DÁVILA OROZCO, Edgar Roberto. **Terminación de la relación de trabajo**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Social, 2006.
- GALVÁN CASTILLO, Carlos Alberto. **Elementos de derecho procesal del trabajo**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Luna, 2009.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. **Derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.
- MOLLINEDO GÓMEZ, Luis Esteban. **Los contratos laborales**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Naciones, 2001.
- MONTERO AROCA, Juan. **El proceso laboral**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1999.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Curso de procedimiento laboral**. 9ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2012.
- RAMÍREZ GUZMÁN, Alexander. **Soluciones a la conflictividad laboral**. 8ª ed. Madrid, España: Ed. Asis, 2005.



REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Derecho procesal del trabajo**. 12ª ed. México, D.F.: Ed. Cultura Jurídica, 2014.

SIERRA MOSCOSO, Carlos Danilo. **Relación laboral**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Temis, 2011.

SUÁREZ JIMÉNEZ, Diego Ulises. **Introducción al derecho contractual laboral**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Solar, 2013.

VALENCIA MIRÓN, Jorge Mario. **Introducción al derecho procesal**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Comares, 2001.

VÁSQUEZ PÉREZ, Elvia Alejandra. **Introducción al derecho colectivo del trabajo**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Cien, 1999.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.