

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



**ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A UN NUEVO EMPLEO
POR HABER SIDO PREVIAMENTE PARTE EN UN JUICIO LABORAL POR
DESPIDO INJUSTIFICADO EN GUATEMALA**

JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A UN NUEVO EMPLEO
POR HABER SIDO PREVIAMENTE PARTE EN UN JUICIO LABORAL POR
DESPIDO INJUSTIFICADO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2020

**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:	Licda.	Sandra Elizabeth Girón Mejía
Vocal:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Secretario:	Lic.	Rodolfo Giovanni Silvestre

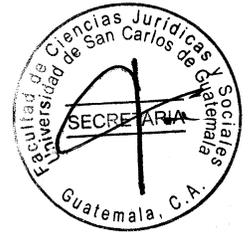
Segunda Fase

Presidente:	Lic.	Heber Donanin Aguilar Toledo
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Secretaria:	Licda.	Telma Annabella González Alonzo

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, EMILIO ENRIQUE PEREZ MARROQUIN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA, con carné 9721148,
 intitulado ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A UN NUEVO EMPLEO POR HABER SIDO
PREVIAMENTE PARTE DE UN JUICIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN GUAEMALA.

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.

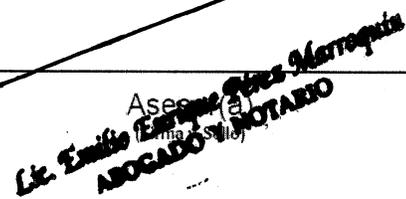
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 26 / 4 / 2017 f)


 Aseor...
Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 30 de junio 2017

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



Licenciado Orellana:

En cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA**, intitulado originalmente **“ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A UN NUEVO EMPLEO POR HABER SIDO PREVIAMENTE PARTE EN UN JUICIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN GUATEMALA ”**, el cual en base a las facultades concedidas en el Artículo 26 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público vigente; y para lo cual emito el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; derivado que se refiere a la Estigmatización del trabajador para acceder a un nuevo empleo por haber sido previamente parte en un juicio laboral por despido injustificado en Guatemala
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis, mediante los cuales el bachiller logro comprobar la hipótesis, por lo cual analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la Estigmatización del trabajador para acceder a un nuevo empleo. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, así mismo hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; derivado que promueve una reforma de gran utilidad para proteger a los trabajadores que han sido previamente parte de un juicio laboral para acceder a un nuevo empleo.



- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la implementación de normativas que sancionen y que abstenga a los patronos a no dar malas referencias de sus trabajadores por haber acudido al órgano jurisdiccional a demandar sus derechos laborales.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le indiqué y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Expresamente el asesor declara no tener ningún grado de consanguinidad o afinidad con el bachiller **JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA**, dentro de los grados de ley.

En base a lo anterior, hago de de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados 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 apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular y agradeciendo la atención, me suscribo de usted;

Atentamente;

Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín

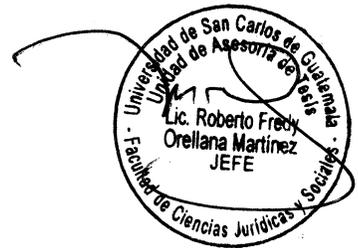
Abogado y Notario

Colegiado 3637

Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

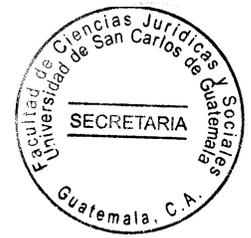


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE LUIS LÓPEZ SIGÜENZA, titulado ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A UN NUEVO EMPLEO POR HABER SIDO PREVIAMENTE PARTE EN UN JUICIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el centro de mi vida y darme sabiduría y la oportunidad de llegar a culminar uno de mis propósitos y permitirme en este arduo camino encontrar a muchas personas que me han apoyado
- A MIS PADRES:** Por su apoyo incondicional, sus sabios consejos, por ser mis amigos y formar lo que hoy soy. Que Dios los bendiga poderosamente.
- A MIS HERMANOS:** Por apoyarme espiritualmente, emocionalmente. Que Dios los bendiga.
- A MIS HIJOS:** Jorge Javier y Fabrizio Gabriel Por su apoyo espiritual, bendiciones del creador del universo.
- A MIS AMIGOS:** Por el apoyo y ayuda en el transcurso de la carrera.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber abierto sus puertas y dejar en mi toda la ciencia y el conocimiento social para ser un buen profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme preparado en mi formación académica.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis contiene un análisis sobre los índices de desempleo en Guatemala que están aumentando día con día siendo una de las causas de este incremento es el hecho de demandar derechos laborales antes los tribunales de justicia, en virtud que esta situación les perjudica al momento de querer prestar sus servicios a una nueva empresa o institución privada puesto que los patronos anteriores proporcionan malas referencias por el hecho de haber sido demandados por despido injustificado por lo que se hace necesario que se realice un convenio de buena fe en el cual el patrono que ha sido demandado no pueda dar malas referencias de un trabajador que lo ha demandado, garantizando su derecho al trabajo.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho laboral, es de tipo cualitativo, ya que se analizó a los trabajadores que han iniciado y concluido proceso laboral por despido injustificado y no han podido conseguir nuevo empleo debido a esta acción desleal por parte de su ex patrono. El sujeto de estudio corresponde al trabajador afectado por la problemática y el objetivo de estudio es la falta de certeza jurídica y el periodo de estudio comprende del año 2012 al 2017 en el Municipio de Guatemala.

El aporte de la tesis consiste en dar a conocer la discriminación laboral que existe en la actualidad por la estigmatización de los trabajadores que únicamente están ejercitando su derecho de petición, en cuanto a solicitar su indemnización por tiempo servido que por derecho les corresponde por un despido injustificado y los patronos han incumplido con este pago y dan malas referencias laborales debido al proceso iniciado.



HIPÓTESIS

Los trabajadores al defender sus derechos laborales por despido injustificado están siendo discriminados y estigmatizados de parte de los nuevos patronos que pudieran contratarlos, ya que el hecho de acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para solicitar sus prestaciones laborales ya son considerados conflictivos por lo que al finalizar este proceso debiera emitir una certificación a favor del trabajador donde establece que el trabajador es una persona idónea, capaz, responsable, honrada y digna de ser contratada.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis se comprobó la hipótesis, ya que se estableció que no existe una norma que regule la protección al derecho del trabajo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y por ende los patronos que han sido demandados por los trabajadores despedidos injustamente, dan malas referencias laborales y como consecuencia las personas tardan mucho tiempo en conseguir un nuevo empleo e inclusive se dificulta la obtención de un nuevo empleo en alguna empresa o institución por tal razón.

Los métodos utilizados para comprobar la hipótesis fueron el analítico y deductivo. Con el primero se analizaron el gran número de trabajadores que se encuentran en esta situación de estigmatización provocada por sus ex patronos y con el segundo se dedujo que es necesario reformar la ley para la protección del derecho al trabajo y evitar la estigmatización, discriminación y perjuicio de los trabajadores.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Sujetos.....	5
1.4. Características.....	12
1.4. Principios.....	15

CAPÍTULO II

2. Formas de contratación laboral.....	25
2.1. Definición.....	25
2.2. Clasificación.....	27
2.3. Elementos.....	30
2.4. Terminación de contratos.....	33
2.5. Normas que regulan la contratación y terminación laboral.....	39

CAPÍTULO III

3. Procedimiento laboral.....	43
3.1. Definición.....	44
3.2. Procedimiento ordinario laboral.....	45
3.3. Ejecución laboral.....	52



CAPÍTULO IV

4.	Estigmatización del trabajador para acceder a un nuevo empleo por haber sido parte en un juicio laboral por despido injustificado en Guatemala.....	59
4.1.	Análisis de las consecuencias de la participación en un juicio ordinario laboral.....	61
4.2.	Desempleo.....	63
4.3.	Discriminación laboral.....	65
4.4.	Burós de información pública.....	69
4.5.	Referencias laborales.....	70
4.6.	Propuesta de reforma laboral.....	72
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
	BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

La falta de una norma que obligue a dar buena referencia laboral a los patronos que han sido emplazados ante los tribunales de justicia laboral, por el incumplimiento de pago de indemnización laboral por tiempo servido a un trabajador que ha sido despedido injustamente, provoca daños y perjuicios a los trabajadores desempleados por esta causa, en virtud que se le violenta el derecho al trabajo.

De esta cuenta se estima que existe una evidente vulneración a uno de los derechos fundamentales del ciudadano como lo es el trabajo, básicamente porque se considera que el trabajador al ejercer su derecho, se expone a que se le estigmatice por su participación en juicios o litigios laborales, circunstancia que limita sus oportunidades de acceder a nuevos puestos o cargos laborales.

En el proceso investigativo, se alcanzó el objetivo consistente en demostrar el conflicto y el impacto que ocasiona la defensa de los derechos laborales por despido injustificado en la vida personal y social de los trabajadores que se han visto en la obligación de acudir a los Tribunales de Justicia Laboral; en tanto que se comprobó la siguiente hipótesis: La hipótesis planteada en la presente investigación fue, los trabajadores al defender sus derechos laborales por despido injustificado están siendo discriminados y estigmatizados de parte de los nuevos patronos que pudieran contratarlos.

La investigación se estructuró en cuatro capítulos: En el primer capítulo se desarrolló el derecho al trabajo y sus generalidades; el segundo capítulo, describe las formas de



contratación laboral generalidades y normas que la regulan; el tercer capítulo hace énfasis en el procedimiento laboral y ejecución laboral; finalmente en el cuarto capítulo se realizó el análisis de las consecuencias de participar en un proceso laboral y la estigmatización social por ello.

Los métodos utilizados fueron el analítico, sintético y deductivo, aplicados oportunamente durante el proceso de recolección e integración de la información cualitativa y cuantitativa obtenida, en tanto que las técnicas principales utilizadas fueron la investigación bibliográfica y documental, principalmente de libros, leyes, reglamentos, revistas, periódicos y subsidiariamente todo aquel material doctrinario que pudiera contribuir con la articulación del informe final.

Es evidente que en la práctica, ésta participación judicial no es más que una acción de petición de derechos laborales incumplidos por un patrono a un trabajador, ocasiona el señalamiento social y por ende desempleo futuro por mala referencia laboral según la costumbre social en cuanto a estigmatizar al trabajador por haber participado en proceso laboral en contra de su patrono.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

El derecho laboral es la consecuencia de un fin específico, es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores; y para lograr ese fin el derecho laboral se funda en principios que deben de cumplirse en todas las manifestaciones laborales.

1.1. Antecedentes

El derecho laboral es el protector de la acción del trabajo de los seres humanos, el hombre para sobrevivir necesita desde la antigüedad de realizar el trabajo y así poder solventar sus necesidades principales.

Trabajo: "Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión. Es el esfuerzo humano (físico e intelectual) aplicado a la producción u obtención de la riqueza, es además; actividad mediante la cual la persona proyecta a su alrededor un medio humano y sobre pasa lo circunstancial de la vida".¹

En la antigüedad y antes de la Revolución Industrial el trabajo era denigrante y hasta esclavista para el ser humano ya que no existían normas ni preceptos que pudieran proteger la acción laboral, y fue a partir de esta revolución industrial que: "surgieron las

¹ Ander Egg, Ezequiel. **Diccionario de trabajo social**. Pág. 295.



grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que, a la vez, fomentó nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales.

En 1791 el poder político comenzó a perder fuerza a favor de los trabajadores, en Francia apareció Le chatelier, que concedía a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados. Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comenzó un viaje que ya no podría retroceder, desaparecieron las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo. Por fin, por 1940 se creó el manifiesto comunista del derecho del trabajo, que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como Derecho laboral moderno.”²

Todos estos acontecimientos son los que le dieron origen al Derecho del Trabajo ya que era una necesidad humana el poder regular normas entre patronos y empleados y así mantener una relación digna y pacífica.

1.2. Definición

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos

² http://www.la-razon.com/la_gaceta_jurídica/Antecedentes-derecho-laboral_551176.html (Consultado: 14 de febrero 2017)



hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.³

Asimismo, el derecho de trabajo según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece en el Artículo 101 que: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación

³ Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.

⁴ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Pág. 3.



social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El derecho del trabajo al estar regulado en este ordenamiento jurídico por jerarquía normativa el artículo se convierte en el principal ya que es un mandato constitucional.

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es la ley ordinaria que reguló todo lo relacionado al trabajo y establece en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un *minimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”. Este considerando establece los principios fundamentales y generales en el cual se basa el derecho al trabajo.

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.



garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la **clase** dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.⁶

El trabajo es la actividad física o intelectual que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o subordinada a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo, que es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas y sociales que nacen a la vida jurídica, como resultado de la prestación del trabajo.

1.3. Sujetos

Los sujetos del derecho del trabajo son todos aquellos que intervienen en una relación laboral, tales como:

Trabajador: “Desde un punto de vista genérico debe entenderse por trabajador toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado

⁶ Méndez Salazar. **Ob. Cit.** Pág. 4.



económico, sino aun aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario”.⁷

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

El trabajador es uno de los sujetos del derecho del trabajo, en el cual él es el sujeto activo que presta sus servicios a un sujeto pasivo o receptor que es el patrono como una persona individual o una empresa como persona jurídica.

Patrono y empresa como sujetos del derecho laboral: el patrono como sujeto de derecho laboral puede ser una persona física e individual o bien una persona jurídica como lo es una institución o empresa. Para el autor Manuel Alonzo García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”⁸

Según el Código de Trabajo en el Artículo dos patronos “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

⁷ González Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 132.

⁸ Alonzo García, Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 94.



A fin de generar un mayor grado de comprensión, es consistente señalar otra serie de aseveraciones sobre el concepto de derecho de trabajo, mismos que se exponen detenidamente dentro de este mismo apartado.

“Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal”.⁹

En torno a esta definición, puede argumentarse que el trabajo está hecho para el hombre, pero éste no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida, y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino solo un medio, en virtud que le es útil al ser humano para la obtención de otra serie de objetos.

En principio, en el trabajo remunerado, ha existido una relación de cambio de carácter patrimonial, básicamente porque el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia, es decir que el individuo, trabaja por el salario. Pero, por encima de ello, la dignidad humana del trabajador merece una valoración legal preferente, que

⁹ Pineda Solares, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo**. Pág. 4.



queda evidenciada no sólo en la legislación guatemalteca, sino también en el derecho comparado, convenios y recomendaciones de la OIT y en tratados internacionales.

A fin de profundizar en el concepto de derecho del trabajo, se estima preciso puntualizar en una segunda definición, misma que se plantea a continuación: “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.¹⁰

Atendiendo estos preceptos, el trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana. Esto lleva a pensar que si el trabajo es una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.

Estas acepciones conllevan a plantear el argumento que para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un

¹⁰ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 72.



bien económico, en una riqueza. En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público; en uno se regulan las relaciones individuales de trabajo y en el otro predominan las normas de derecho público.

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero, pero al final, todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.¹¹

A través de la definición anterior, se puede inferir que, en esencia, una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, ya que desde la antigüedad su objeto principal es poder conseguir alimentos, subsistir y producir riqueza, todo lo cual le ha permitido dignificar su posición dentro de la sociedad y a la vez lograr una existencia decorosa. En el devenir de los tiempos el trabajo tuvo que ser normado para evitar la extrema explotación y los excesos, de ello surgió el

¹¹ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

Siendo el trabajo un derecho por su mismo origen, éste se fue plasmando en normas jurídicas que poco a poco fueron dando forma a lo que hoy se conoce como Derecho Laboral; para el efecto el autor Franco, lo define de la siguiente manera:

“Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.¹²

A través de la definición anterior, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que hoy regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, tanto individuales como colectivas, incluyéndose a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales.

“Es el conjunto de principios, normas, instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso”.¹³

¹² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

¹³ De La Cueva, **Op. Cit.** Pág. 94.



Es consistente señalar que el aspecto regulador que el autor pretende transmitir es el hecho de que el derecho del trabajo, no solo protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador.

“En virtud que Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país”.¹⁴

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las

¹⁴ Ruano Ruiz, Mónica María. **Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala.** Pág. 45.



normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

El derecho del trabajo, está contenido en la normativa jurídica guatemalteca, a partir de la Constitución Política de la República como uno de los derechos inherentes a la persona humana, como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulado y establecido también en el Código de Trabajo. Además de ello en las normas constituidas por los pactos de condiciones de trabajo y demás acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores ya sea en forma individual o colectiva de parte de unos y otros.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso e), establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo, y a su vez, en el mismo considerando, pero en el inciso a), se indica claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores.

1.4. Características

En función de la serie de elementos que se ha venido abordado en los apartados anteriores, se considera que entre los principales aspectos características que distinguen al derecho laboral, se pueden enumerar los siguientes:

- a) "Es un derecho dinámico: se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre



los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso.

- b) Es un derecho de integración social: ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- c) Es un derecho de fuerza expansiva: porque nació protegiendo a obreros y luego a los empleados. hoy en día posee una cobertura muy amplia ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores obreros o patronos. por otra parte, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y otros.
- d) Es un derecho profesional: se ocupa del hombre por el solo hecho de la profesión.
- e) Es un derecho imperativo: como norma del derecho público, es imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- f) Es un derecho autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de voluntad propia, el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes”.¹⁵

En resumidas cuentas, se puede plantear que el derecho del trabajo se caracteriza fundamentalmente, en su actualidad, principalmente porque es vigente, adicionalmente

¹⁵ <https://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/> (Consultado: 12 de septiembre de 2018).



también porque constantemente se renueva; es considerado también como un derecho social, en virtud que persigue como fin, la igualdad; es autónomo, por sus regulaciones, normas y doctrinas particularmente únicas; es imperativo, obligatorio, su contenido es irrenunciable; se expande, es dinámico, busca la protección del trabajador e inclusive el del patrono. En líneas generales, su característica fundamental, es que persigue la protección del trabajador, extendiéndose la misma también, al empresariado.

Atendiendo esta serie de elementos y para los propósitos que persigue alcanzar la presente tesis, es importante señalar que algunos otros autores como Domenech, destacan otros apartados que se consideran también como aspectos característicos del derecho laboral:

- a) "Relaciones remuneradas de índole personal. La remuneración constituye un elemento esencial del contrato de trabajo. Además, el trabajo ha de ser prestado de forma personal, sin posibilidad de delegarlo en otro, es decir, que el trabajador no puede buscar a una persona que desempeñe su tarea.
- b) Prestación voluntaria. Esta voluntariedad nace de que la relación laboral tiene su origen en un contrato que carecería de validez si una de las partes actuara de forma obligada, por lo que podemos afirmar que cualquier servicio prestado forzosamente no daría lugar a una relación de carácter laboral; ejemplo el servicio militar, que de momento se cumple por imperativo legal.
- c) Por cuenta ajena. Supone la cesión de los resultados del trabajo al empresario, que a cambio paga un salario.



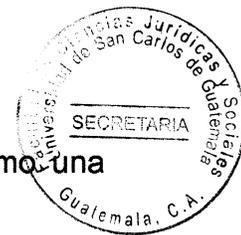
- d) Bajo la dirección y organización de un empresario. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que dé el empresario sin salirse del ámbito de la relación laboral, debiendo obrar con diligencia y buena fe. Esta subordinación al principio de dirección empresarial configurará los deberes del trabajador”.¹⁶

En esencia y para complementar el apartado de sus características, puede decirse que el derecho del trabajo, representa en la actualidad, un factor de equilibrio entre las relaciones del Estado como ente regulador del sistema jurídico y de actores fundamentales en la sociedad, como lo son los trabajadores y el patrono. Ese equilibrio, origina sensación de tranquilidad, seguridad y paz social. Los derechos laborales se traducen en bienestar para el ciudadano, el cual considera su trabajo, fuente única de subsistencia y bienestar; por lo que este derecho, es un factor preponderante y estratégico para la conservación de la estabilidad de un país.

1.5. Principios

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral,

¹⁶ Domenech Roldán, José Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 11.



durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.¹⁷

A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación. De esa cuenta se detallan los siguientes principios dentro del derecho laboral.

a) Principio tutelar o protectorio

“Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos”.¹⁸

Se dice de este principio que es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo

¹⁷ Grisolia, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 88.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 89.



encontramos inmerso dentro del principio protector, porque, el mismo, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b) Principio de irrenunciabilidad

“Persigue limitar el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, básicamente porque el derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador”.¹⁹

Hay distintas teorías que pretenden fundamentar la existencia del principio de irrenunciabilidad; sin entrar en disquisiciones doctrinales, cabe afirmar que se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado: no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas. En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Para entender el alcance del principio de irrenunciabilidad, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas ajenas y cambiantes.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 92



c) Principio de continuidad

“El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales”.²⁰

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; circunstancia que finalmente pudo consensuarse entre las partes que conforman la relación laboral, pudiendo llegar así a un acuerdo en beneficio de ambas partes.

d) Principio de primacía

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por tanto, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato”.²¹

²⁰ **Ibíd.** Pág. 97.

²¹ **Ibíd.** Pág. 97



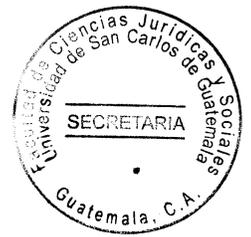
Acorde con estos preceptos, es conveniente señalar que la literal c), del cuarto considerando del Código de Trabajo señala lo siguiente: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

e) Principio de buena fe

"Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que, si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta".²²

De acuerdo con el espíritu normativo de este principio, puede considerarse que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. En ese contexto, es necesario dejar claro que este principio, necesariamente debe comprender el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, las cuales deben de observarse siempre, durante toda la relación laboral.

²² *Ibíd.* Pág. 98.



f) Principio de no discriminación e igualdad

“Este principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. Se extiende al plano salarial, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT, mismo que preceptúa la existencia de un salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991. Este principio comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc.”²³

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, puso en marcha una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral; como ejemplos cabe citar el convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación y el convenio 100, sobre igualdad de la remuneración.

g) Principio de equidad

Puede definirse como la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación adversa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando

²³ *Ibíd.* Pág. 98,



como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.²⁴

A través de este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

h) Principio de justicia social

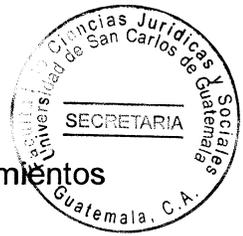
“Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical”.²⁵ Este principio establece que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo, como la equidad y la buena fe.

i) Principio de gratuidad

“Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos

²⁴ **Ibíd.** Pág. 100.

²⁵ **Ibíd.** Pág. 100



económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos”.²⁶

Cabe resaltar que, en la República de Guatemala, este aspecto o principio del derecho laboral, es funcional en otros países, más no así en el ordenamiento jurídico guatemalteco, puesto que, presentar un caso ante las instancias correspondientes, resulta bastante oneroso, entonces puede plantearse que su aplicabilidad en el país, se encuentra lejos de concretarse.

j) Principio de razonabilidad

“Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones vagas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”.²⁷

Este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la constitución Nacional, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia. La razonabilidad de las leyes es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y

²⁶ **Ibíd.** Pág. 100

²⁷ **Ibíd.** Pág. 102.



los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí y las leyes deben ajustarse al sentido constitucional formado por los motivos del legislador para los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

El trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana.

Esto lleva a pensar que si el trabajo es una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.



En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público; en uno se regulan las relaciones individuales de trabajo y en el otro predominan las normas de derecho público.

En resumen, el derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debe desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

Como aspecto complementario del presente capítulo, es importante manifestar que de acuerdo a los aspectos doctrinarios que engloban el derecho laboral, puede decirse que en el Derecho Constitucional se establecen los lineamientos básicos de este derecho como tal; en ese sentido, la sección octava del capítulo segundo, título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en los artículos 101 al 117, considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales.



CAPÍTULO II

2. Formas de contratación laboral

La contratación laboral en Guatemala se realiza de dos formas, a través de un contrato individual de trabajo y este a su vez puede contratarse según la naturaleza de la actividad en distintas formas o a través de un contrato colectivo según el caso, así también según la forma de realización puede ser escrito o verbal según sea el caso.

2.1. Definición

Son todas aquellas formas en las cuales se puede obtener un servicio laboral a cambio de una remuneración ya sea individual o colectiva. “Contrato es un término con origen en el vocablo latino *contractus* que nombra al convenio o pacto, ya sea oral o escrito, entre partes que aceptan ciertas obligaciones y derechos sobre una materia determinada.

Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.”²⁸

“El contrato es un acuerdo legal manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden

²⁸ <http://definicion.de/contrato/> (Consultado: 12 febrero 2017).



compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral. Es el contrato, en suma, un acuerdo de voluntades que genera «derechos y obligaciones relativos, es decir, sólo para las partes contratantes y sus causahabientes. Pero, además del acuerdo de voluntades, algunos contratos exigen, para su perfección, otros hechos o actos de alcance jurídico, tales como efectuar una determinada entrega (contratos reales), o exigen ser formalizados en documento especial (contratos formales), de modo que, en esos casos especiales, no basta con la sola voluntad.

De todos modos, el contrato, en general, tiene una connotación patrimonial, incluso parcialmente en aquellos celebrados en el marco del derecho de familia, y es parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. Es función elemental del contrato originar efectos jurídicos (es decir, obligaciones exigibles), de modo que a aquella relación de sujetos que no derive en efectos jurídicos no se le puede atribuir cualidad contractual”.²⁹

Debe recordarse que en plena era de la globalización, la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia. En ese orden de ideas, puede completarse que el trabajador, es reconocido en su condición de persona al igual que el patrono que requiere su fuerza de trabajo. Atendiendo estos preceptos, se dice que la relación se concreta a través de un acuerdo de voluntades, denominado en los ordenamientos jurídicos, como contrato de trabajo, en el que se establecen el precio y las condiciones en las que se prestará el trabajo; circunstancia que lleva a denominar a

²⁹ <https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato> (Consultado: 12 febrero 2017).



ese precio de trabajo, como salario o remuneración, mismo que con regularidad, tiene un periodo de tiempo para pagarse, es por ello que en muchos países, dicha remuneración es cotidiana, aspecto que ha llevado a conocerle como jornal, también se hace efectivo de forma quincena o mensual.

2.2. Clasificación

Contrato individual: está regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo el cual ya fue mencionado en el capítulo anterior todo lo relacionado a los contratos individuales, regulados en los Artículos del 18 al 37 del Código anteriormente relacionado.

“Hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia, incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad”.³⁰

Algunas de las características del contrato individual son:

- a) Es consensual, ya que se perfecciona por el simple consentimiento.
- b) Bilateral, porque genera derechos y obligaciones recíprocas.

³⁰ Bino Ponce, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco.** Pág. 41.



- c) Oneroso ya que tiene finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen. . . .
De ahí que sea conmutativo, aunque en la determinación del salario puede darse la situación que exista una parte cierta y otra aleatoria.
- d) Nominado, por su designación por regla general tiene un solo nombre: contrato de trabajo.

Clasificación de los contratos de trabajo

Han sido variadas las clasificaciones que se han dado de los contratos de trabajo, se puede mencionar que entre estas se encuentran los contratos individuales de trabajo de carácter verbal y escrito.

a) Verbal

“Es el que se realiza y se formaliza de palabra, por lo tanto, no consta en un documento escrito. Estos contratos los autoriza la ley, en virtud de ciertas características de las labores en las cuales se ejecuta éste, que pueden ser por la menor remuneración, por lo corto del tiempo o por razones de sencillez.”. En el Artículo 27 del Código de Trabajo se autoriza este contrato para las labores agrícolas o ganaderas, para el servicio doméstico, para los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación Un trabajo de obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiese señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de 60 día. En los casos de contratación individual verbal, el patrono queda obligado a suministrar al trabajador una tarjeta que contenga la fecha de



iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado y el vencimiento de cada período de pago, el número de días y jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.

b) Escrito

El contrato escrito, al contrario del verbal, debe constar en un documento y es el que se suscribe en todos los demás casos no contemplados específicamente en la ley, y en consecuencia, puede decirse que es el contrato general. Hoy día, no puede concebirse que una entidad seria y organizada permita que una persona ingrese a prestar sus servicios sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es parte de una sana política laboral que evita o disminuye errores y problemas a futuro.

En el Artículo 25 del Código de Trabajo se establecen las formas de contratación por contrato individual. "El contrato individual de trabajo puede ser:

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



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

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de la prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Estos contratos colectivos están regulados en los artículos del 38 al 48 del Código de Trabajo.

2.3. Elementos

Según lo ya mencionado anteriormente ya se mencionaron algunos tales como: estabilidad, subordinación, ausencia de riesgo, profesionalidad.

Elementos materiales

Son el pago del salario y la prestación de los servicios.



Elementos personales

Son los elementos subjetivos de la relación, el trabajador y el patrono o en su defecto, el representante legal de este último.

Elementos esenciales

Son los necesarios para que un contrato tenga validez, a continuación, se enumeran los requisitos, sin los cuales el contrato individual de trabajo, no tendría validez.

Consentimiento

Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual, al respecto expone:

“Acción y efecto de consentir, compartir el sentimiento, el parecer. Permitir una cosa o condescender a que se haga. Es la manifestación de las voluntades la oferta y la aceptación y no de los requisitos esenciales exigidos por los códigos para los contratos.

El consentimiento es indispensable y prácticamente existe siempre, aunque en la mayoría de los casos solo se manifiesta tácitamente. Hay consentimiento aun cuando solo sea hace referencia a la voluntad de las partes de establecer entre ellas un contrato de trabajo, cuyo contenido deja librado a lo que al respecto denomine”.³¹

³¹ *Ibid.* Pág. 46.



Capacidad

Esta expresión en el plano jurídico supone la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo, o sea un poder para obrar válidamente. El Artículo 98 del Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno, Código Civil establece de forma específica que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere con la mayoría de edad y que a la misma se llega a los 18 años, también señalara este artículo que los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

Según lo establecido en este artículo, pueden contratar los que tengan capacidad no obstante a ello regula en el Artículo 14, en donde se dispone que los incapaces pueden ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por medio de sus representantes.

En ese contexto es importante destacar sobre este aspecto en particular que sin embargo, en materia de trabajo, la legislación laboral en el Artículo 31 preceptúa que, "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos del trabajo y en consecuencia no afectan en los demás derechos el Estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra".



Objeto

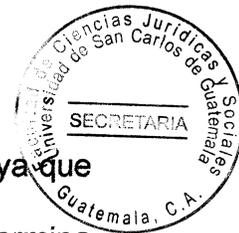
El objeto del contrato de trabajo consiste en la prestación personal de servicios del trabajador y en el pago de la remuneración convenida por el empleador, así como debe de ser una actividad lícita, permitida por las normas jurídicas.

2.4. Terminación de contratos

La terminación de los contratos trae como consecuencia el cese de la relación de trabajo, y surte efecto a partir del momento de dejar de prestar el servicio laboral sea cual sea la naturaleza del contrato.

El Artículo 78 del Código de Trabajo regula que: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".



El contrato sirve como un medio probatorio, así como la notificación del despido ya que allí se establecen las causas que motivan el despido. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones.

Causas de terminación de los contratos individuales de trabajo:

Terminación por decisión del patrono

Despido: es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipará al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a suministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada.

Existen dos tipos de despido por un lado está el despido directo y por otro el despido indirecto. El despido directo justificado es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono. En principio el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo.



Despido directo

“Es el acto unilateral de voluntad del patrono, por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo”. La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del patrono, se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes. Para el autor Néstor De Buen Lozano, el despido es: “Un acto unilateral a virtud del cual el patrono da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.

El Código de Trabajo, en el Artículo 76, regula: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. De lo mencionado se determinan cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo: a). Por voluntad del patrono; b). Por voluntad del trabajador; c). Por causa imputable a una de las partes; d). Por mutuo consentimiento; y e). Por disposición de la ley.

Según la ley laboral guatemalteca entonces el despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los



momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo.

Despido directo legal o justificado:

La legislación guatemalteca regula la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el inicio de las mayores controversias laborales a nivel individual. Para poder determinar el tipo despido en un caso concreto, en el Artículo 77 del Código de Trabajo, regula a detalle hechos que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada.

Por lo tanto, ya que en todo contrato o relación de trabajo se incluye los derechos y obligaciones que toda legislación laboral impone y únicamente puede ser admitida esta causal como justa de despido y que sea de tal gravedad que ocasione un perjuicio a los intereses del empresario. Algunas de las causas de terminación de un contrato por parte del trabajador son las siguientes:

Por renuncia

Esta forma de terminación del contrato de trabajo, está fundamentada en el principio de libertad de elección de trabajo, por medio del cual el obrero busca las condiciones económicas que garanticen a él y a su familia una existencia digna.



Es un derecho del trabajador. Para el autor Pimpao citado por los autores Guillermo Cabanellas y Alzala Zamora y Castillo, preaviso es: “El espacio de tiempo fijado en la ley y que antecede a la rescisión unilateral del contrato de trabajo, por tiempo indeterminado, cuando no ha concurrido un motivo imperioso y durante el cual la parte preavisada debe de procurar establecer las condiciones normales de su trabajo evitando así las consecuencias de la ruptura de los vínculos contractuales”.

El Código de Trabajo en su Artículo 83, regula que: “el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipulen en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos”.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a



éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad”.

No obstante, un trabajador puede dar el aviso en el momento mismo en tanto se cubre el periodo legal estipulado en la ley.

El despido directo, constituye a juicio de Rossamano (citado por Guillermo Cabanellas), “un acto del empresario por el cual se crea condiciones que imposibiliten la continuidad de la prestación de los servicios”, el patrono no declara en forma expresa y directa la terminación contractual pero al violar sus deberes legales y contractuales, coloca el trabajador en una situación que éste no puede continuar trabajando en la empresa, se considera despedido; de manera que su renuncia justificada del contrato surte igual eficacia que la terminación sin justa causa por parte del empresario y por ese motivo se sanciona al patrono con el pago de la indemnización que en derecho corresponde.

Es entonces un despido provocado, ya que quien incumple es el patrono simulando una justificación. Podría decir que el despido indirecto en una actividad patronal mal intencionada que se obliga al trabajador a darse por despedido.

Acorde con esta serie de pretextos, se estima que cuando el trabajador toma la iniciativa de auto despedirse puede estar haciéndolo con justa o sin justa causa, actitud que nos llevaría a que pueda lograr de una indemnización o por el contrario a cancelar los daños y perjuicios que ocasione tal actitud.



2.5. Normas que regulan la contratación y terminación laboral

En el Derecho Laboral la libertad de trabajo permite decidir qué actividad y para quién se desea trabajar. La legislación aplicable en Guatemala es la siguiente:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

En la Constitución de Política de la República de Guatemala están regulados en los artículos 101 al 106. Dentro de los principios y normas del Derecho Laboral de carácter constitucional pueden citarse:

- a) Preeminencia de las condiciones de trabajo contenidas en el derecho internacional ratificado por Guatemala, cuando favorezca a los trabajadores. Artículos 46 y 102 inciso t de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Artículo 101 de la Constitución Política de República de Guatemala.
- c) El conocimiento de los conflictos de trabajo está sometido a Jurisdicción Privativa. Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



- d) Las normas que regulan el trabajo son conciliatorias. Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- e) Las normas que regulan el trabajo son tutelares para los trabajadores. Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- f) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Artículo 106 de la Constitución Política de la República. Como derechos sociales mínimos se establecen:
- La libre elección de trabajo.
 - La remuneración debe ser equitativa.
 - La obligación de pagar el salario en moneda de curso legal.
 - Inembargabilidad del salario por encima de lo que permite la ley.
 - Fijación periódica del salario mínimo, limitación del máximo de las distintas jornadas, Derecho de descanso semanal.
 - Derecho de descanso anual.
 - Derecho de pago por concepto de aguinaldo.
 - Protección a la mujer trabajadora.
 - Limitaciones y preferencias por consideración de la edad del trabajador.
 - Protección y fomento del trabajo de ciegos y minusválidos.
 - Preferencia de los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son.
 - Derecho de indemnización al trabajador en caso de despido injustificado.
 - Derecho de indemnización post mortem para los familiares del trabajador.



- Derecho de sindicalización para patronos y trabajadores.

Obligación de pago de salarios caídos al ex trabajador, cuando se dé un juicio en el que se alegue un despido injustificado y el patrono no pruebe la causa justa del despido, ejercicio del derecho de huelga o paro ejercido de conformidad con la ley, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como una ley ordinaria y específica de la materia y los Convenios Internacionales en materia de derechos humanos, especialmente los siguientes:

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23.1).
- b) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (Artículo XVI).
- c) El Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (Artículo 6.1).
- d) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- e) En materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 6.1).

A pesar de que la existencia de las normas laborales son muchas más las mencionadas son las más importantes y las aplicadas en Guatemala.

Tal y como se enunció con anterioridad, es necesario hacer referencia que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación



de trabajo; pero, en cuanto a la responsabilidad del trabajador o del patrono existe un período de prueba regulado en el artículo que expresa que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna. Sin estar por demás, es de referirse a que quedan exentos de los impuestos de timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten antes las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación a la aplicación del código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social.

Todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos, acorde con ello, puede ser verbal, puede también redactarse en forma incompleta, básicamente porque en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba. En ese sentido, vale la pena resaltar que una de las características especiales del vínculo laboral es que cobra validez, en cuanto se inicie la prestación del servicio, es decir que el individuo inicie a trabajar para el patrono, es decir en una clara manifestación de subordinación, circunstancia que implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

CAPÍTULO III



3. Procedimiento laboral

En doctrina existen varias clases de procesos según la materia de aplicación, es decir hay tantos procesos como ámbitos de aplicación, el proceso laboral es una institución que aplica las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello.

El fin inmediato del proceso es la actuación y conservación del ordenamiento jurídico de la rama social del derecho, por otro lado, el fin mediato es resolver conflictos y la defensa de los intereses particulares mediante la solución del conflicto que se produzca dentro de la relación laboral.

El proceso laboral se ha basado básicamente en tres características en general y son las siguientes:

- 1. Tecnicismo:** el proceso laboral es una creación artificial y técnica de la ley. Se exige una técnica jurídica en el desarrollo del proceso.
- 2. Rapidez:** se basa en la justicia laboral no va a admitir demora, al versar sobre reclamaciones que son de necesidad vital. La justicia social no admite demora.
- 3. Economía:** tanto monetaria porque la justicia es gratuita hasta la ejecución de la sentencia, como economía procesal, ya que en el proceso laboral se reducen las



actuaciones al mínimo para que sea procedimiento muy breve y así se cuantifique un gasto mínimo. El contenido del derecho procesal laboral, son los principios, instituciones y normas que se aplicaran en la resolución de conflictos dentro de una relación laboral.

3.1. Definición

Según Mario López Larrave, que dice: "Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso".³²

Según Guillermo Cabanellas "discriminar es diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o a colectividades por causas sociales, religiosas o políticas".³³

Landelino Franco López indica que "El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo".³⁴

³² López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40.

³³ Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 64.

³⁴ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 41



La palabra proceso se asocia a dos ideas, a la idea de un hecho indeterminado y a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia.

El proceso es un hecho de realización sucesiva, donde un sin número de pequeños hechos parciales forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así se desenvuelven varios procesos según la materia en el presente trabajo el caso particular es el proceso labora, un proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir un proceso determinado o institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico.

3.2. Procedimiento ordinario laboral

En Guatemala la fuente única del derecho del trabajo es la ley, y se desarrollan normas específicas de aplicación laboral y son las siguientes:

- a) La Constitución Política de la República.
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales.
- c) Código de Trabajo.
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- e) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo guatemalteco regula el medio típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario en virtud que hace referencia a la fase del juicio



consistente en obtener del juez de trabajo y previsión social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

“El juicio ordinario de trabajo... es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”³⁵

La naturaleza ordinaria del juicio ordinario de trabajo deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Estas solemnidades, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral. El juicio ordinario de trabajo tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y declarativos.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;

³⁵ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 87.



Un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, **rápido**, sencillo, barato y poco formalista, aunque no por eso no sea técnico; el número y clases de medios de impugnación es limitado, trata de mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, tutela preferente a la parte económica y culturalmente menos favorecida. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

La manifestación del derecho de petición, constituye fundamento para la demanda, la acción tiene como objeto que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacer una o varias pretensiones, mediante un proceso justo, se trata de desarrollar según lo establecido en la norma que regula todo lo referente a juicio laboral tal como es el Código de Trabajo lo más completo posible según lo interpretado en ley; la etapa judicial inicia con:

La demanda: es el instrumento legal para el ejercicio de una acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. En el Código de Trabajo se regula que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas según lo establecido en los artículos 333 y 322 del Código de Trabajo. Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el



secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Y escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.

Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. Según lo establecido en el Artículo 330 del Código de Trabajo. Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión. La demanda debe de llenar los requisitos contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

En la relación jurídico procesal laboral son características de tres fases, la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez.

Suele aparecer la figura de rebeldía ya que se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

Se pueden proponer excepciones, ya que es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en dilatorias, perentorias y mixtas:



excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;

Excepciones perentorias o sustanciales: son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

Excepciones mixtas: son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

En el Código de Trabajo guatemalteco, se regulan las excepciones en los artículos 312, 342, 343 y 344. Se puede acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. Ya que en el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y



Mercantil. La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. En el Artículo 340 del Código de Trabajo, en el último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Puede que se dé la figura de la reconvención y es aquí donde al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. Está regulado en el Artículo 339 del Código de Trabajo y los artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal, la reconvención se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

Otra forma de contestar sería la conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un



convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo. En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y parcial.

El siguiente paso es el momento de la prueba, es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

Luego de la prueba se da el auto para mejor fallar la regulación en el procedimiento en el juicio ordinario laboral en el Código de Trabajo, en el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

Seguidamente se da la sentencia es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio, por ende la sentencia será pues aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a la garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictara una sentencia para resolver dicho conflicto.



La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo y establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial. Existen varias clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral y pueden ser:

Declarativas: sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

De condena: el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.

Desestimatorias: cuando el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

3.3. Ejecución laboral

La sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada tiene carácter de título ejecutivo, por lo que al no cumplir con dicha obligación será sujeto a cumplirla en forma forzosa.



Los títulos ejecutivos pueden ser jurisdiccionales, que son los pronunciados por un órgano jurisdiccional o extrajurisdiccionales, creados por disposición del derecho positivo, sea por razón de conveniencia y oportunidad, prestando tutela jurídica eficaz.

Ejecución: es darle cumplimiento a una sentencia dictada por un juez o tribunal competente en el plazo establecido por la ley. Actividad ejecutiva jurisdiccional sustitutiva de la actividad del deudor para el cumplimiento de la obligación a que ha sido condenado en la resolución, que se lleva a la práctica.

Uno de los fines de la ejecución es que sea exigido coactivamente el cumplimiento de las obligaciones cuya existencia se ha reconocido en la fase de cognición, en el caso de que el sujeto obligado no cumpla voluntariamente. Que el obligado o condenado, ejecute con lo ordenado en la sentencia, haciendo el pago o cumpliendo la condena que se le imponga. Pasando a ser título ejecutivo, ya que la ejecución de la sentencia es algo normal en el desarrollo de un proceso.

Los elementos de la ejecución son: el ejecutado: Obligado, deudor, que tiene el deber de cumplir con lo ordenado por un juez o tribunal competente a través de una sentencia, ejecutante: el que realiza la acción para que el ejecutado cumpla con la sentencia. Y Ejecutor: auxiliar jurisdiccional que ejecuta a través de un procedimiento o diligencia la ejecución de la sentencia, dando cumplimiento a esta por falta de cumplimiento al embargo de bienes para garantizar el pago. Se le atribuye específicamente a jueces y tribunales del ramo laboral, que es a quienes corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Artículo 425 del Código de Trabajo. Cuando se trata



de ejecutar obligaciones reconocidas en sentencia: será competente para conocer el órgano judicial que conoció en instancia del asunto, quedando determinadas las reglas de competencia.

Según el Artículo 425 del Código de Trabajo "Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales".

Al estar firme dicha sentencia laboral, el juez de oficio, dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o aceptada la obligación, practicará la correspondiente liquidación, la cual se desarrolla dentro del proceso con el fin de establecer la cantidad exacta que el patrono vencido le debe pagar al trabajador, y contra dicha liquidación procede el recurso de rectificación, el cual se interpone porque al ser practicada se ha incurrido en algún error de cálculo y se da con el fin de determinar la suma correcta. Contra éste recurso no se admite ninguna impugnación.

Estando notificadas las partes sobre lo resuelto y dentro del tercer día de notificada la liquidación o resolución del recurso, si el obligado no hace efectivo el pago, el juez ordenará su requerimiento y librára el mandamiento respectivo, en su caso el embargo de bienes suficientes que garanticen la suma con designación de un depositario.

Para requerir de pago al ejecutado, el juez tiene facultades para nombrar un notario, si así lo pide el ejecutante o bien para designar a uno de los empleados del juzgado



regularmente se designa a los notificadores como ministros ejecutores del tribunal para hacer el requerimiento, lo que hará constar por razón puesta a continuación del mandamiento.

De no hacerse el pago en ese caso, el ejecutor procede el embargo de los bienes que haya propuesto el acreedor y que sean suficientes para cubrir la cantidad que se reclama, más un diez por ciento por la liquidación de costas.

Si dentro de tercer día de haber practicado el embargo, el obligado no cumple, los bienes serán rematados en un plazo de diez días, y serán vendidos al mejor postor. En materia laboral se establece que siempre en la ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidara que se le otorgue personalmente, con el fin de concretar la pretensión.

Cuando el obligado a pagar la suma indicada en una sentencia por el juez o tribunal competente, ya sea por salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada no cumple o no paga al trabajador o trabajadores, sus bienes serán objeto de embargo para garantizar el pago. Una vez, practicado dicho embargo y dentro de tercer día de la diligencia, el obligado no solventa dicha situación, los bienes serán rematados, por lo que se practicará dicha diligencia de la cual se faccionará acta en la que el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante. En el caso de que los bienes, estén sujetos a registro (Registro General de la Propiedad o Registro de Vehículos), el juez de oficio ordenará al obligado para que en un plazo de cinco días



otorgue la escritura traslativa de dominio y de no hacerlo lo hará el, en rebeldía del
condenado a pagar.

Cuando se trate de bienes muebles embargados, el juez ordenará al depositario o sea
al que posea los bienes a que los entregue a quien corresponda.

De tal manera que, es así como se ejecuta una sentencia laboral, cuando el obligado
incumple a la obligación del pago de salarios o indemnizaciones reconocidas en
sentencia firme y ejecutoriada. “De haber o existir bienes que embargar. Ya que para el
desarrollo de esta actividad, la concreción de los bienes sobre los que se ha de producir
la realización forzosa exige conocer el patrimonio del deudor susceptible de hacer
frente a su responsabilidad.

El remate es la culminación de la acción procesal. Ante la imposibilidad de lograr el
cumplimiento voluntario, la justicia llega a la solución de disponer de los bienes propios
del deudor para que con su importe, se pague al acreedor.

El remate contiene dos factores importantes: el avalúo del bien y la publicidad. Según
nuestra norma laboral, los bienes sacados a remate no son necesaria la publicación y el
avalúo. Artículo 426 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

En el Artículo 364 del Código de Trabajo en su último párrafo establece que: Cuando en
la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios,
indemnizaciones y demás prestaciones laborales también será obligatorio que se



aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificara lo conducente en su contra, para su juzgamiento.

De esta cuenta se estima que todos los aspectos en los cuales queda obligado el patrono a efectuar el cumplimiento de una sentencia para el pago de cualquier tipo de prestación, sino lo efectuara se debe atener a que se inicie inclusive un procedimiento penal para garantizar que cumpla con lo resuelto, circunstancia que implica un desgaste natural para el patrono y de igual manera debe atender lo resuelto.

Asimismo, en el inciso b del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que "Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley".

Esta regulación es precisa al determinar que independientemente del tipo de trabajo que lleve a cabo el trabajador, el mismo debe remunerarse en función del horario laborado y de la especialidad del mismo, no pudiendo existir ninguna excusa por la cual el patrono pretenda omitir el pago correspondiente, pues en su defecto se enfrentaría a las sanciones administrativas y penales correspondientes.

Según el ordenamiento jurídico guatemalteco, debe tomarse en consideración que la máxima norma es la Constitución Política de la República de Guatemala y desde esta suprema norma se establecen las garantías mínimas que protegen a los trabajadores en virtud del incumplimiento de los derechos laborales.



Los aspectos enunciados con anterioridad, tienen mucho que ver con la estabilidad en el empleo, entendiendo la misma como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador, que en esencia le brindan esa tutelaridad por parte del Estado a la clase trabajadora del país.

En primer lugar, se debe garantizar la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y en segundo lugar, es preciso garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. En el Artículo 26 del Código de Trabajo se resalta que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba expresa en contrario.

Con lo anterior queda demostrado que las normas laborales guatemaltecas son tutelares del trabajador y debe anteponerse las mismas a cualquier otra pretensión por parte del patrono, básicamente porque su interés no puede ser vulnerado, anteponiendo el interés de terceros.



CAPÍTULO IV

4. Estigmatización del trabajador para acceder a un nuevo empleo por haber sido previamente parte en un juicio laboral por despido injustificado en Guatemala.

Por muchos años en Guatemala, los patronos quienes poseen la ventaja sobre el trabajador en el momento de suscribir un contrato de trabajo; para establecer una relación laboral donde una de las partes se obliga entre muchas características de esta relación a dar una remuneración a la otra; siendo esta el trabajador por los servicios prestados al patrono para lo cual ya existe una normativa la que fue desarrollada en los capítulos anteriores, veo oportuno hacer mención de algunas ventajas que tiene uno sobre el otro como el aspecto social, ya que en nuestra cultura al patrono se le ve como el que socialmente por su estatus siempre debe tener razón en sus argumentos a la hora de una controversia laboral solo por el hecho de su escalafón social según los trabajadores ya que por la falta de conocimiento y preparación académica en la cual el Estado de Guatemala no ha podido proveer a estos; no permite que conozcan sus derechos no solo en el ámbito laboral sino en todas las esferas del convivir y que hacer de una sociedad para el desarrollo integral de cada persona en una sociedad.

En el aspecto económico resulta más que evidente la ventaja que tiene un patrono sobre el trabajador, básicamente porque quien tiene el capital es el patrono y es quien decide a quien contrata o no para llevar a cabo la actividad de su empresa con el objetivo de obtener un lucro de la misma.



Al haber señalado algunos de los aspectos anteriormente, motivado y reflejado por la presente investigación se ha logrado establecer la problemática que tienen que enfrentar muchos de los trabajadores en Guatemala al momento de terminar la relación laboral con el patrono por un despido injustificado, ya que no le son pagadas sus prestaciones laborales por lo cual accionan ante los órganos Jurisdiccionales competentes para reclamar los derechos que les corresponde como lo son todas sus prestaciones dejadas de obtener que en derecho y por toda la normativa legal de trabajo deben ser pagadas por el patrono.

Por lo que al accionar por medio de una demanda en contra del patrono en un Juzgado de trabajo y Previsión Social para que se cumpla con el pago de las prestaciones negadas por el patrono, el órgano jurisdiccional determina por medio de una sentencia firme condenar al patrono a pagar dichas prestaciones.

Pero al ser objeto el patrono del pago por medio del órgano jurisdiccional, el trabajador se encuentra con un gran obstáculo después de haber tenido que acudir a un juzgado de trabajo para lograr el pago de sus prestaciones a través de un Juicio Ordinario Laboral siendo la Estigmatización que provoca, induce y divulga el mismo patrono para el cual el trabajador presto sus servicios, en forma de vendetta no solo por haberlo llevado a juicio sino por haberle tenido que pagarle las prestaciones que según el patrono no merecía el trabajador; por lo cual emprende un sinfín de acciones en contra de este como por ejemplo dar malas referencias de su ex trabajador a los patronos que solicitan información del mismo para poderle contratar.



Lo cual no permite al trabajador poder contratarse para conseguir un nuevo empleo y con esto no tener la capacidad de sostener y pagar todas sus necesidades como ser humano y menos cumplir con las personas que dependan de su trabajo como lo es una familia y tener una vida digna; por lo que este tipo de acciones por parte del patrono con el fin que el trabajador no consiga un nuevo empleo vulnera, viola y restringe un derecho Constitucional como lo es el Derecho al Trabajo.

4.1. Análisis de las consecuencias de la participación en un procedimiento ordinario

Según lo desarrollado anteriormente los derechos laborales son regulados desde distintos ámbitos, por jerarquía de normas de manera que están normados en distintos cuerpos legales de distinta importancia, siendo la principal la Constitución Política de la República de Guatemala, seguida por la ley específica de ramo ordinario como lo es el Código de Trabajo y luego los reglamentos y pactos colectivos de trabajo, sin dejar por un lado los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por Guatemala, de manera que los derechos laborales en el país son muy importantes ya que del trabajo y de la productividad de la fuerza laboral depende la economía del país.

Entre los derechos que los trabajadores poseen en el ejercicio de la actividad laboral que realicen para un patrono, son el pago de prestaciones laborales al momento de cese del vínculo laboral por causa injustificada y algunas de las prestaciones a las cuales tienen derecho los trabajadores son, en caso de que el patrono despida a un trabajador por cualquiera de las causas que contemplan el Artículo. 77 del Código de



Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones por tiempo servido,
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,
- c) Las costas judiciales.

Sin embargo la realidad laboral guatemalteca es otra, primero porque la mayoría de empresas contratan a personal temporal con el fin de no pagar las prestaciones debidas, sin embargo esta contratación laboral temporal es una simulación laboral debido a que contratan a trabajadores por contratos de seis o doce meses que al momento de cumplirse el tiempo, los patronos renuevan contratos sin pagar prestaciones por periodos largos de tiempo, convirtiéndose esta contratación en una relación laboral permanente.

Otro de los conflictos laborales es el despido injustificado en el cual el patrono posterga el pago de las prestaciones por tiempo servido y le dice al trabajador que si le pagará pero que le dé un tiempo para poder desembolsarle el pago, sin embargo esta es una forma de mantener al trabajador en espera mientras el tiempo para poder presentar su



demanda pasa y por ende ya no pueda solicitar uno de sus derechos laborales como lo son las prestaciones laborales, solo podría solicitar indemnización.

Debido a estas malas prácticas laborales los trabajadores se ven en la obligación de iniciar procedimientos administrativos ante la Inspección General de Trabajo con el fin que se hagan valer sus derechos a través del ente supervisor de cumplimiento laboral, pero en muchos de los casos esta fase administrativa no resuelve nada por la incomparecencia de alguna de las partes ya sea del patrono que no quiere cumplir con su obligación o del trabajador que por el incumplimiento del pago de sus derechos no tiene forma económica de poder seguir este proceso, y en el mejor de los casos esta etapa pasa a la judicial ya que no se ha llegado a ningún acuerdo de pago por cualquier inconveniente.

Siendo la etapa judicial la que perjudica al trabajador en su record laboral ya que la sociedad empresarial e institucional lo estigmatiza por participar en juicios laborales en los que únicamente está tratando de hacer valer sus derechos y pidiendo lo que por ley le corresponde.

4.2. Desempleo

El desempleo, puede ser considerado desde dos puntos de vista: uno estrictamente formal y otro práctico. En el término formal la palabra desempleo, es una institución propia del derecho de trabajo y conforme lo define el Diccionario "es aquella situación en la que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o



ven reducida su jornada ordinaria de trabajo. El desempleo es total cuando el trabajador cesa en la actividad que venía desempeñando, bien con carácter definitivo, por extinción del contrato, bien con carácter temporal, por suspensión de la relación laboral, y parcial cuando temporalmente se reduce la jornada ordinaria de trabajo, y consecuentemente el salario, al menos en una tercera parte”.³⁶

Entonces se entiende que es la forma de encontrarse sin realizar ninguna actividad productiva laboral y como consecuencia de ello, encontrarse carente en su economía y finanzas por la falta de remuneración por esa actividad, y la cual permite al trabajador cubrir sus necesidades básicas mínimas tanto de él como de su familia.

Guatemala como un país en donde la fuente de ingresos comúnmente es de la llamada economía informal, ya que el sector informal lo constituyen aquellas personas que trabajan por su cuenta, y son productivas pero que no se encuentran registradas ante las estadísticas que lleva como lo dice la ley el Instituto Nacional de Estadística, sector que aumenta día con día por la falta de fuentes de empleo formales que puedan cubrir sus necesidades, este sector está limitado debido a no recibir un salario fijo, con todo lo que representa el pago de prestaciones laborales, las responsabilidades patronales, con respecto a las prestaciones, dentro de ellas, lo del seguro social, y otros beneficio. Este flagelo es un serio problema para el gobierno, porque está dejando de cumplir con este sector sus obligaciones de brindar seguridad, en el contexto integro de la palabra

³⁶ Ossorio, Manuel. *Op Cit.* Pág. 256.



seguridad, y otras obligaciones reguladas en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en leyes ordinarias desarrolladas éstas, incumpliendo con el derecho al trabajo y otros derechos sociales que el Estado debe de cubrir por mandato constitucional.

Los factores que provocan el desempleo son distintos, pero se cree que algunos de estos factores son los monopolios empresariales, la falta de políticas públicas que regulen opciones de trabajo e incluso hasta discriminación por género, raza, culto o haber sido parte de un juicio laboral ya que en la práctica social guatemalteca una razón para no poder conseguir un empleo en alguna institución o empresa es por causa de haber defendido sus derechos laborales frente a un patrono que incumple con el pago justo y digno de un trabajador despedido indirectamente o injustificadamente, y por lo tanto se estigmatiza al trabajador reprochándole la participación judicial, dejándolo en el desamparo laboral ya que no lo contratan por tal razón.

4.3. Discriminación laboral

“Dar un trato de inferioridad o marginalidad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, económicos, culturales, políticos, entre otros, o una tendencia social negativa y minusvaloración permanente a que se ve sometido un grupo social, impidiéndole o limitándole su pleno desarrollo social y profesional ya sea el lugar de trabajo y/o en el mercado laboral”.³⁷

³⁷Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, Pág. 457.



“Es la distinción hacia determinado grupo de personas en relación a su género, edad, o religión, que limita el acceso a ocupar un puesto de trabajo”.³⁸

Se concluye que discriminar es: diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas y políticas.

La discriminación en términos generales afecta grandemente al individuo sobre el cual se ejerce, tal como ya se ha citado, pero las consecuencias que tiene la discriminación en el campo laboral es mucho más aberrante puesto que se desenvuelve en un estadio mucho más frágil como lo es una relación de trabajo en la que los trabajadores que constituyen la fuerza de producción, están siempre supeditados a los patronos que representan el capital, creándose las diferencias entre los dos grupos tanto de los trabajadores a quienes los patronos toman como inferiores y los segundos se creen los superiores. La discriminación laboral se puede dar cuando se está en busca un empleo, siendo discriminación fuera de empresa y cuando es objeto de discriminación en el empleo obtenido o sea discriminación dentro de la empresa.

Entre las clases de discriminación laboral se encuentran:

- a) **Discriminación salarial:** según este tipo de discriminación: Las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los

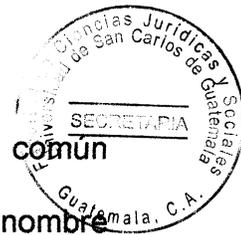
³⁸Ibíd. Pág. 457



hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

- b) **Discriminación en el empleo:** es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere, o se descarta a una persona por una característica ajena a lo requerido para el puesto.
- c) **Discriminación ocupacional:** significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
- d) **Discriminación en la adquisición de capital humano:** esta discriminación se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse, tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado un importante papel, ya que muchos padres de familia tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado, comportamiento erróneo de los padres en la antigüedad ahora las circunstancias han cambiado y se puede observar desde que se inicia la liberación”.³⁹

³⁹ Baquero, Jairo, Juan Carlos, Guataqui y Lina Sarmiento. **Marco analítico de la discriminación laboral**. Pág. 20



La estigmatización es otra forma de discriminación y en la actualidad es muy común este tipo de discriminación la cual no está específicamente regulada con este nombre pero debido a la práctica constante que realizan las empresas e instituciones al utilizar esta figura para no contratar a un trabajador que ha sido parte en un proceso laboral debería de entrar en las formas de discriminación, básicamente porque afecta directamente a los trabajadores desempleados por despidos injustificados y que solicitan el cumplimiento de sus derechos por la vía judicial.

En esencia se considera que el estigma del que es víctima el trabajador, posee una acepción metafórica que es aquella que se utiliza para hacer referencia a marcas o signos aplicados a nivel social sobre algunos individuos. Este tipo de estigmas no son necesariamente visibles o físicos, pero se manifiestan a través de actos como segmentación social, discriminación, separación étnica, etc.

Los estigmas sociales son los que clasifican o categorizan a las personas de acuerdo a elementos como etnia, religión, ideología política, nacionalidad, sexo, etc. Todas estas cuestiones, que hacen a la identidad de la persona, son utilizadas para mal como estigmas que marcan diferencias y que establecen diversas categorías de individuos.

Entendido de este modo, el concepto de estigma ha sido utilizado en diferentes momentos de la historia con resultados más que negativos y profundamente discriminatorios y en materia laboral conlleva una carga para el trabajador, principalmente por las limitaciones que esto implica para acceder a un nuevo empleo y aunque no debiese ser de esa manera, ocurre y muy frecuentemente en el país.

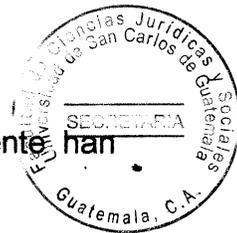


4.4. Buros de información pública

Con el tiempo las necesidades de tecnificar sistemáticamente para un mejor y fácil manejo comercial, las empresas han aprovechado la evolución de la tecnología, el internet y la informática, sin embargo, esta necesidad comercial, podría ser útil a los comercios, empresas e instituciones en muchos casos, y no así a las personas individuales trabajadoras que están desempleadas y en busca de una fuente estable y permanente de ingresos.

En la actualidad existen diversidad de empresas que prestan el servicio de buros de información de particulares, en virtud que se dedican a recaudar una base de datos con la información de las personas, misma que se vende hacia otras personas o entidades interesadas en obtener referencias, judiciales, laborales, familiares, patrimoniales y crediticias, entre otras. Sin embargo, esta información es recopilada quien sabe de dónde y vendida sin la necesidad de pedir permiso a la persona a quien pertenece la información, convirtiéndose en violación al derecho de intimidad, dignidad e incluso y privacidad, toda vez que en la mayoría de los casos esta información proporcionada en vez de ayudar a la persona más bien perjudica.

en algunos casos la persona ha tenido problemas judiciales en los cuales es responsable de acciones contrarias a la ley, sin embargo en muchos de los casos lo común es usar esta información para referencias laborales y el proceso de selección laboral se centra en base a lo que estos buros proporcionan y cuando es verificado que la persona ha participado en juicios laborales se les estigmatiza negándoles el derecho



al trabajo, estigmatizándolos erróneamente ya que estas personas únicamente han hecho valer y solicitar sus derechos.

Diversas entidades, aprovechan que no existe una forma de sancionarlas por vender esta información y lo toman como ventaja para dedicarse al mercado de información personal sin autorización de los particulares, sin prever las consecuencias graves que afectan a un gran número de personas que son víctimas de la negativa a un empleo entre otros. Sin mencionar que muchas de estas fuentes podrían ser información equivocada y hasta falsas ya que en ningún momento es corroborada esta información.

4.5. Referencias laborales

Al momento de iniciar un proceso de selección es muy importante que cuente con referencias laborales. Por lo regular si el solicitante de empleo no cuenta con buenas referencias laborales es rechazado. Para la mayoría de empresas estos requisitos son de vital importancia, sobre todo para cargos mayor responsabilidad.

Un factor determinante a la hora de elegir a un aspirante para un puesto de trabajo son las referencias laborales. La importancia de este punto radica en que es la una de las formas que tiene el futuro empleador de verificar que la información en la hoja de vida y las experiencias y aptitudes relatadas en la entrevista personal son reales, pero la mayoría de las empresas que contrataran personal verifica información haciendo llamadas a los números de referencias proporcionadas y en algunos casos los patronos anteriores dan malas referencias del trabajador ya que están molestos porque han sido



demandados por pago de prestaciones laborales sin mencionar que también realizan una búsqueda en buros de información pública la cual es proporcionada por un pago de servicio de información y es aquí en donde verifican si han tenido algún problema crediticio o judicial, esta información en la mayoría de los casos perjudica a personas que han participado en juicios laborales por despido injustificado ya que los futuros patronos los vean como personas conflictivas y problemáticas, por el hecho de estar defendiendo sus derechos laborales.

Otra cosa importante para contratar personal en las empresas es especificar las razones por las que terminó esa relación laboral. Información clave a la hora de seleccionar un nuevo colaborador, ya que sirve para determinar el nivel de desempeño del postulante, motivaciones y comportamiento con sus patronos.

Tener buenas referencias laborales es importante tanto para quien busca empleo como para quien selecciona el personal, pero no debería de ser una mala referencia laboral el hecho de solicitar prestaciones laborales por la vía judicial porque este simplemente es un derecho del trabajador.

En ese contexto, se considera que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc.



Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral.

En síntesis, puede decirse que las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. En Guatemala la relación trabajador-patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

4.6. Propuesta de reforma laboral

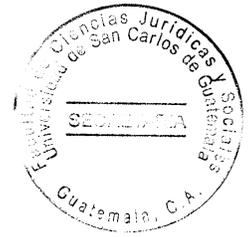
ANTEPROYECTO DE LEY

DECRETO NÚMERO-----2018

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que es imperativo garantizar el absoluto respeto al principio de supremacía constitucional en el ordenamiento jurídico guatemalteco, con el fin de crear un ambiente de certeza y seguridad jurídicas en el país, que propicien el fortalecimiento del Estado.



CONSIDERANDO:

Que el Artículo 268 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece a la Corte de Constitucionalidad como un tribunal privativo de carácter permanente, asignándole la función esencial de la defensa del orden constitucional

CONSIDERANDO:

La necesidad de que la Corte de Constitucionalidad intervenga en el proceso de creación de las leyes de carácter ordinario, a través de su opinión consultiva, previo a la aprobación de las mismas.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 80 Bis el cual queda así:



“Artículo 80 Bis: Si un trabajador que es despedido en forma indirecta o prueba el despido injustificado por demanda al patrono, además de lo establecido en el artículo anterior en el último párrafo, en sentencia se ordenará al patrono la entrega de carta de recomendación laboral en la cual conste su buen desempeño laboral y compromiso de brindar buenas referencias laborales, sin perjuicio del juicio entablado por pago de prestaciones laborales en vía judicial”

Artículo 2: Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

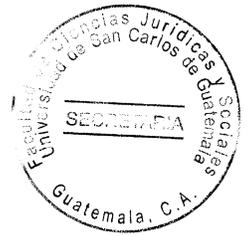
PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS.....DÍAS DEL MES DE.....DEL AÑO.....

PRESIDENTE

SECRETARIO.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En la presente investigación se pudo establecer el problema o perjuicio que un juicio laboral por pago de prestaciones laborales para un trabajador que decide solicitar por vía judicial el cumplimiento de uno de sus derechos laborales es preocupante, ya que la mayoría de las personas desempleadas son estigmatizadas y rechazadas en nuevos empleos solicitados por señalarlas de personas conflictivas y problemáticas, ya que según los empleadores estas personas por el hecho de haber participado en juicios laborales de sus patronos anteriores, son propensas a volver a entablar juicio laboral como nuevo empleador, sin ponerse a pensar que el hecho de que un trabajador tome esa decisión es por la desesperación que provoca el mismo patrono al no cumplir con su derecho de indemnización por tiempo servido y haberlo despedido injustamente.

Por lo anteriormente expuesto se llegó a la conclusión que para encontrar una solución a esta problemática que afrontan los trabajadores es necesario que el Congreso de la República de Guatemala proponga una reforma al Código de Trabajo, adicionando el Artículo 80 bis, en donde prohíba este tipo de prácticas, para que los trabajadores después de haber sido parte de un juicio ordinario laboral de trabajo para reclamar pago de prestaciones por despido injustificado, no sean objeto de estigmatización y esto no les permita encontrar un nuevo empleo y alcanzar el objetivo primordial de garantizar el derecho al trabajo el cual es un precepto Constitucional y por lo cual debe ser tutelado y acatado imperativamente.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. 4ª. ed. México. Editorial Ville. 1993.
- ANDER EGG, Ezequiel. **Diccionario del Trabajo Social**. Editorial El Ateneo, 10 edición, México 1998.
- BONNECASE, Julián. **Tratado elemental de derecho civil. vol. I**. 6ª. ed.; Distrito Federal, México: Ed. Pedagógica Iberoamericana, S.A., 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1982.
- DÍAZ HERNÁNDEZ, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- DOMENECH ROLDÁN, José Manuel. **Derecho laboral**. (s.l.p), (s.e), (s.f)
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA URBANO, José María. **Instituciones del derecho privado**. T. I 3ª. e.d.; Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas S. A. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología Universidad Nacional de Madrid, 1995.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: 2ª. ed. Ed. Porrúa, 2003.
- GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.
- http://www.la-razon.com/la_gaceta_juridica/Antecedentes-derecho-aboral_551176.html
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato> (Consultado: 12 febrero 2017).
- <http://definicion.de/contrato/> (Consultado: 12 febrero 2017).
- <https://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/> (Consultado: 12 de septiembre de 2018).



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** 2^a ed. México. Ed. Géminis. 1986.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MILLER G., Tyler. **Ecología y medio ambiente.** México. Grupo Editorial Iberoamérica S.A. de C.V. 1992.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 26^a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1999.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

PINEDA SOLARES, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo.** Curso: Oratoria Forense. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 2005.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A.1990.

RUANO RUIZ, Mónica María. **Aplicación del convenio 100 de la OIT en Guatemala.** Tesis Universidad Panamericana de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia. Guatemala: (s.e), 2012.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2^a. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

Legislación:

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

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 169. Sobre Pueblos Indígenas y tribales en Países Independientes 1989.

Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación). No. C111 aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo. Ginebra, 1958.

Código Civil. Decreto Ley Número 106. Jefe de gobierno Enrique Peralta Azurdía, Guatemala, 1964.

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

