

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



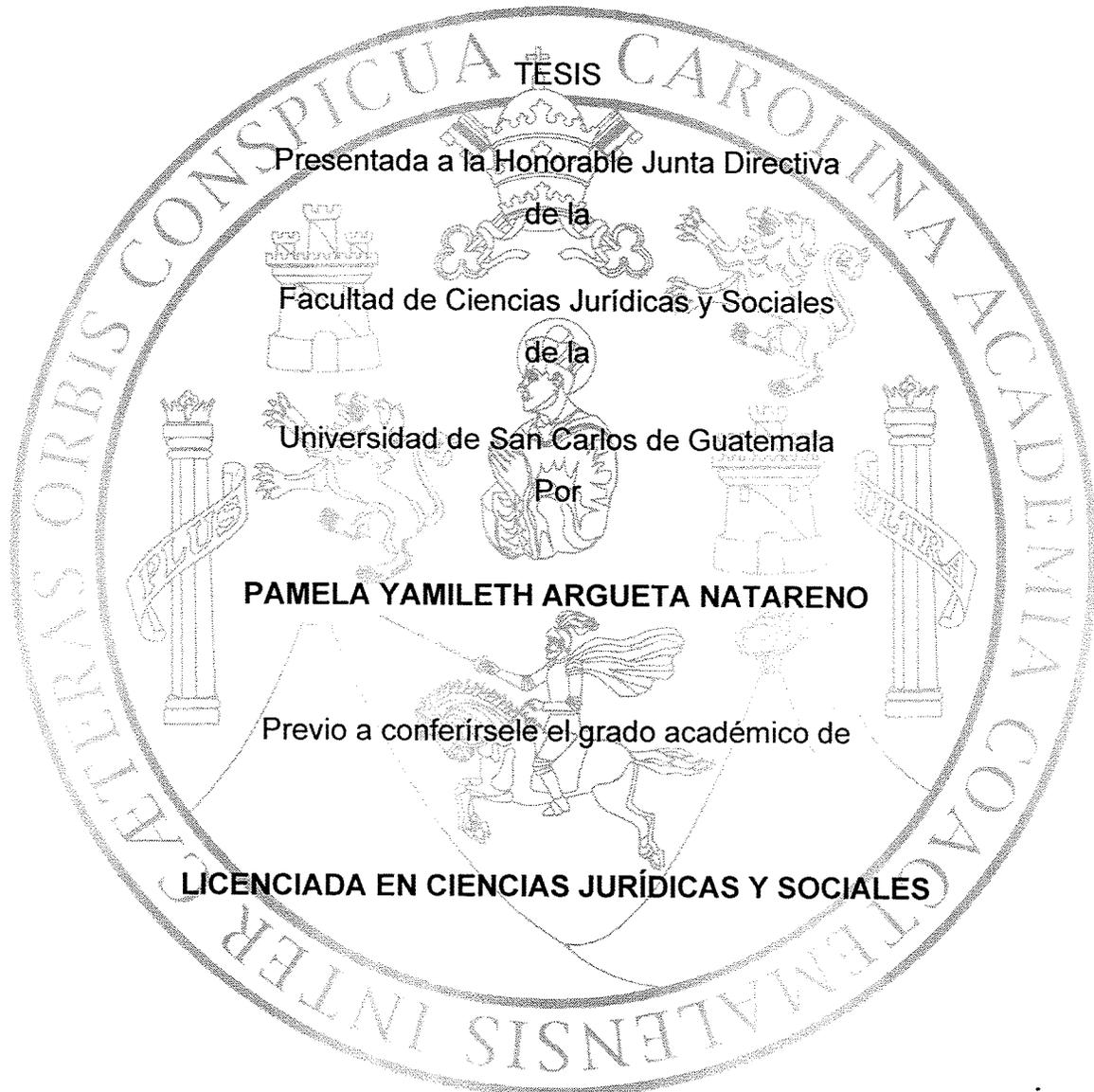
**IMPORTANCIA DE FORTALECER EL DERECHO DE READMISIÓN CONTENIDO EN
EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD
LABORAL**

PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO

GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**IMPORTANCIA DE FORTALECER EL DERECHO DE READMISIÓN CONTENIDO EN
EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD
LABORAL**

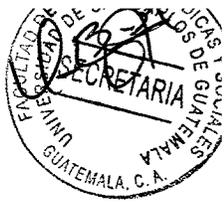


GUATEMALA, marzo de 2020

**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

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



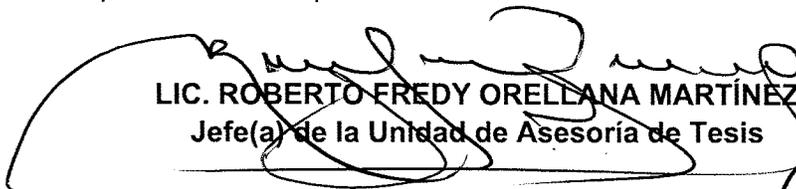
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de noviembre de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO, con carné 201047761,
 intitulado IMPORTANCIA DE FORTALECER EL DERECHO DE READMISIÓN CONTENIDO EN EL PROTOCOLO
DE SAN SALVADOR PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL.

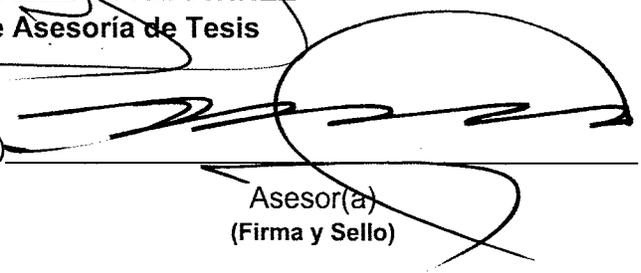
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

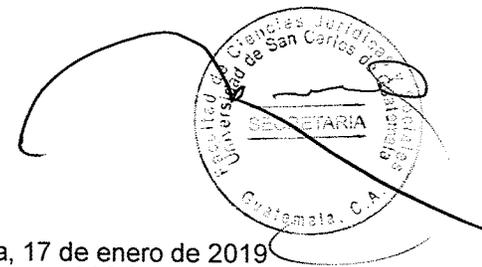

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 23 / NOV, 2018.


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



Lic. Otto René Arenas Hernández
9ª. Avenida 13-39 zona 1
Telefonos: 22380119-54120813



Guatemala, 17 de enero de 2019

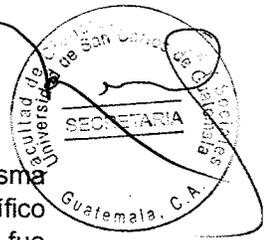


Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO**, titulado **IMPORTANCIA DE FORTALECER EL DERECHO DE READMISION CONTENIDO EN EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL**; es procedente dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

- i. La estudiante **PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre la creación de mecanismos para regular el derecho de readmisión para garantizar la estabilidad laboral, y que estas normas deben tener fundamento en las necesidades de la población guatemalteca y en las distintas ramas de las ciencias sociales y laborales.
- ii. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina y una conclusión discursiva, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho ordinario aplicable al mismo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien necesite dicha información.
- iii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
- iv. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con la conclusión discursiva, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. A la sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, bajo el respecto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo, y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.
- v. El trabajo denota esfuerzos, dedicación, empeño y personalmente me encargue de guiarla durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sistemáticos; con lo cual se comprobó la hipótesis planteada.



- vi. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo una parte técnica y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de derecho laboral, trabajo que fue realizado con esmero por parte del estudiante.
- vii. Por lo expuesto concluyo, que el trabajo de tesis no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación a teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en intención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- viii. Aunado a lo anterior manifiesto expresamente que con la bachiller **PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO**, no me unen nexos de parentesco, amistad íntima o enemistad, ni cualquier otro tipo de relación que pudiera afectar la imparcialidad de este dictamen, la cual ofrezco sin ningún interés directo o indirecto.
- ix. En consecuencia, en mi calidad de **asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente,

Lic. Otto René Arenas Hernández

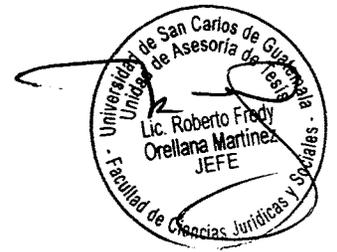
Asesor

Col. 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

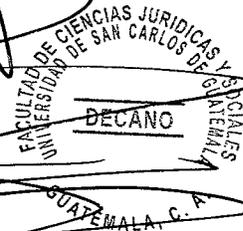


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante PAMELA YAMILETH ARGUETA NATARENO, titulado IMPORTANCIA DE FORTALECER EL DERECHO DE READMISIÓN CONTENIDO EN EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

[Handwritten signatures and scribbles]





DEDICATORIA

A DIOS:

A tí Dios omnipotente, que me guías a donde quiera que vaya y me encuentre, tu que nunca me abandonas y me confortas día con día, estoy y estaré eternamente agradecida por iluminar mi vida.

A MIS PADRES:

Oscar Romeo Argueta Rodríguez y Sabina Oralia Natareno Girón de Argueta. Difícil encontrar palabras para manifestar agradecimiento, gratitud, por su inmenso amor, amistad, apoyo, paciencia y por no dejar de crecer en mí. Gracias por enseñarme a ser humilde, sencilla y de corazón fuerte. Son un ejemplo a seguir.

A MIS HERMANOS:

Matilde Eloísa, Ariana Gabriela, Romeo de Jesús. Por su paciencia, apoyo y comprensión, gracias por ser parte de esta travesía.

A MIS ABUELITOS:

Cándida Eloísa Girón viuda de Natareno. Por sus sabios consejos, cariño y amor incomparable.

Francisco Natareno Girón (Q.E.P.D). Olga Matilde Rodríguez Lucas (Q.E.P.D). Fabián Odilón Argueta Rodríguez (Q.E.P.D). No hay día que en mis oraciones se encuentren presentes y no hay nada como la fortaleza que me han inspirado.



A MI FAMILIA:

Gracias por todos los consejos que me han brindado por ser un ejemplo de lucha, por el cariño que demuestran hacia mi persona.

A MIS AMIGOS:

Gracias por el apoyo y ayuda incondicional, consejos y cariño en estos momentos tan importantes de mi vida.

A:

Mi querido asesor Otto Arenas, mi infinita gratitud, respeto y admiración por siempre, gracias por confiar en mí y apoyarme en todo momento.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, gracias por darme la oportunidad de formarme en sus aulas y de crecer intelectual y académicamente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de la excelentísima casa de estudios y por forjar en mí conocimientos duraderos e inolvidables.



PRESENTACIÓN

Esta tesis establece la importancia de fortalecer el derecho de readmisión contenido en el protocolo de san salvador para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado, para ello fue importante aplicar la investigación cualitativa y descriptiva, adaptando la doctrina y el marco jurídico relacionado al tema para así contribuir a una investigación científica. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe prevalecer ante el interés social o colectivo; por ende la rama cognoscitiva de la ciencia del derecho pertenece a ambas.

El contenido se enfocó en el período comprendido de enero a diciembre del año 2016 al 2017, teniendo como sujetos de la investigación a empresas del sector privado del municipio de Santa Cruz del Quiché, constituyendo un aporte doctrinario y jurídico al derecho laboral, en beneficio a cada trabajador del sector privado cuyos derechos le hayan sido vulnerados a través de la pérdida de su estabilidad laboral, afectando con ello su condición económica personal y familiar.

Por ello es necesario modificar el Código de Trabajo Decreto No. 1441, con una reforma, en virtud de incluir el trámite del derecho de readmisión, específicamente para el Sector Privado, siendo necesario que la Corte Suprema de Justicia gire y emita circulares a todos los jueces de los departamentos de la República de Guatemala para que se aplique el Protocolo Adicional a la Convención América Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

HIPÓTESIS



Debido al porcentaje de despidos injustificados por parte de los patronos del sector privado, es importante fortalecer el derecho de readmisión contenido en el protocolo de san salvador para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores que han sido cesados de sus labores sin existir mediación por parte de las instituciones que tienen a su cargo velar por el fiel cumplimiento de las garantías constitucionales que protegen los derechos inherentes e irrenunciables del trabajador.

Por desconocimiento de la población en general de la legislación nacional e internacional, y por no acudir a tiempo a los órganos jurisdiccionales pierden sus prestaciones laborales que en derecho les corresponde, y de igual manera ya no pueden solicitar derecho a su readmisión.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En base a la hipótesis que se plantea de tipo casual, ésta funda relaciones de causa y efecto, la cual consiste en que el protocolo de San Salvador constituye un soporte legal que establece que aquellos trabajadores que han sido despedidos injustificadamente por parte de los patronos deben ser readmitidos a su mismo puesto y lugar de trabajo, hasta la presente fecha este protocolo es vigente pero no positivo, debido al desconocimiento existente por parte de los profesionales del derecho, los operadores de justicia y la población en general, éste no se a puesto en práctica.

La solución a este problema es hacer valer y cumplir las leyes nacionales e internacionales ratificadas por Guatemala con la puesta en práctica de la misma se tendrán resultados relevantes para los trabajadores a corto plazo, puesto que los operadores de justicia estarían emitiendo resoluciones apegadas a derecho conforme a lo establecido en los instrumentos nacionales como internacionales. De esta manera se estarían minimizando los despidos injustificados, garantizando el derecho al trabajo y gozando de una estabilidad laboral permanente.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral	2
1.1.1. Evolución de las leyes laborales	10
1.2. Definición del derecho del trabajo	14
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	14
1.4. Principios constitucionales	15
1.5. Principios laborales	19
1.6. Caracteres del derecho del trabajo	22
1.7. Fuentes del derecho y su clasificación	23
1.8. Clasificación de fuentes del derecho	24
1.8.1. Fuentes reales	24
1.8.2. Fuentes formales	24
1.8.3. Fuentes escritas y fuentes no escritas	25
1.8.4. Fuentes legislativas	25
1.8.5. Fuentes particulares	25
1.8.6. Fuentes generales	26
1.8.7. Fuentes específicas	26
1.8.8. Fuentes formales generales del derecho	26
1.8.9. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo	27

CAPÍTULO II

2. El despido	29
2.1. Despido indirecto y su clasificación	29
2.2. Acciones derivadas del despido indirecto	32



2.3. Causas para despedir al trabajador según el Artículo 77 del Código de Trabajo.....	35
2.4. Causas justas para ser despedido el trabajador según el Artículo 78 del Código de Trabajo.....	37
2.5. La estabilidad laboral, definición y clasificación	38
2.6. Clasificación de la estabilidad laboral	39
2.6.1. Estabilidad absoluta	39
2.6.2. Estabilidad relativa	40
2.7. La inamovilidad, definición y su clasificación con énfasis al derecho de readmisión	41
2.8. La analogía y su interpretación a favor del trabajador	44

CAPÍTULO III

3. Derecho comparado	51
3.1. Ecuador	51
3.2. Argentina.....	53
3.3. Guatemala y su legislación vigente pero no positiva.....	54
3.3.1. La falta de aplicabilidad del derecho de readmisión de trabajadores del sector privado por parte de los órganos jurisdiccionales y el incumplimiento del Protocolo de San Salvador por parte del Estado de Guatemala.....	55

CAPÍTULO IV

4. La readmisión.....	67
4.1. Definición de la readmisión	67
4.2. Finalidad de la readmisión	67
4.3. Derechos inherentes del trabajador al ordenar su readmisión.....	70
4.4. Diferencia entre reinstalación y readmisión.....	72



4.5. Análisis jurídico del Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de derecho económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, específicamente su Artículo 7.	75
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

Esta investigación nace de la necesidad de contribuir con los trabajadores del sector privado que han sido despedidos injustificadamente de su área laboral quedando en un estado de indefensión debido a la pérdida de estabilidad laboral, por ende se pretende llegar a establecer y poner en práctica lo que estipula el Protocolo de San Salvador en su inciso "d", ya que en materia laboral a nivel internacional esto a sido de mayor interés social puesto que cada país tiene su propia forma de legislar según las leyes creadas en cuanto a las necesidades existentes de los mismos, velando por la protección de la parte más débil siendo este el trabajador.

El objetivo es determinar los orígenes y desarrollo de los incidentes de trabajo, los derechos que poseen los trabajadores los cuales son irregulares según la legislación nacional, el derecho de ser readmitido a su mismo puesto y lugar de trabajo; y precisa incluir la efectiva aplicación en el departamento de el Quiché, para verificar desde los distintos puntos la panorámica existente en cada municipio al momento de solucionar un conflicto laboral entre patrono y trabajador.

Existen una serie de problemas que poseen los trabajadores al momento de ser despedidos de forma indirecta e injustificada, puesto que de alguna manera mal intencionada los patronos se las arreglan para que pierdan sus prestaciones laborales y así no efectuarles el pago correspondiente de las mismas. Asociado a este inconveniente suele ser que los trabajadores carecen de conocimientos legales existentes en nuestro país, que protegen los derechos del trabajador.

Es tanta la importancia que tiene el derecho de readmisión a nivel nacional como internacional, debido a que el Estado garantiza el derecho del trabajo y la protección a la persona humana, a través de la Carta Magna Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, así como la ratificación del Protocolo de San Salvador para la protección del trabajador.



Este análisis jurídico se divide en cuatro capítulos: el primer capítulo trata brevemente del derecho del trabajo, desde su nacimiento, los cambios surgidos hasta la actualidad, la naturaleza jurídica, así como los principios, caracteres y fuentes del mismo; en el segundo capítulo se aborda todo lo referente al despido, su clasificación, acciones, causa, su regulación legal, inmiscuida también la estabilidad laboral y la interpretación de la analogía; el tercero contiene parte del derecho comparado, entre Ecuador, Argentina y su relación con la aplicación guatemalteca y esto no es mas que una breve reseña del incumplimiento por omisión que tiene el Estado en la actualidad, referente a lo estipulado por el Protocolo de San Salvador específicamente para la protección del trabajador del sector privado; el cuarto da la pauta del meollo de esta investigación debido a que da una breve explicación concerniente a la readmisión desde su definición hasta el análisis de la fuente principal y el elemento fundamental para la elaboración de esta tesis.

Para el desarrollo de la misma, fueron utilizados los métodos analítico, sintético, deductivo, inductivo; asimismo las técnicas bibliográficas y documentales, constituyendo así un aporte científico.

Finalmente se presenta la conclusión discursiva, que conforme a la investigación realizada, confirma la necesidad de modificar el Código de Trabajo guatemalteco, específicamente en los Artículos 6 y 7, en lo que se refiere al derecho al trabajo y condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, inciso "d", o crear nuevas leyes que regulen los derechos del trabajador del sector privado de una mejor manera para que no se les violenten los mismos.

Este estudio se realizó como un aporte a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y a la sociedad guatemalteca en general, de manera que puedan unirse al compromiso de ayudar al prójimo, contribuyendo al desarrollo y a la buena praxis de los estatutos en materia laboral, nacionales e internacionales, vigentes pero no positivos.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

“El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social”¹ es una rama del derecho cuyos principios, normas jurídicas e instituciones tienen por objeto la protección tutelar del trabajo humano, el cual se realiza de forma libre, por cuenta ajena, desarrollándose este siempre en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, es decir, una compensación económica por el trabajo realizado. “Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.”²

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, ya que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables que concede la ley, es más, se deduce que esta área del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, debido que es imperativo en cuanto a su aplicación forzosa a las prestaciones mínimas que la ley otorga; ello frente a un principio de realismo, el cual debe ser objetivo, necesario y democrático, porque estudia al individuo en su realidad social, orientado siempre a la dignificación económica y moral de los trabajadores.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 617

² https://es.m.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral (consultada el 2 de septiembre de 2019)



1.1. Antecedentes históricos del derecho de laboral

“La revolución industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse, en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas.”³

Lo anterior significaba que al introducir las máquinas podía emplearse a niños y mujeres, ingresando estos al mercado laboral en competencia con los hombres adultos, lo que al sumarse una mayor productividad por parte de las máquinas dejaba en riesgo el trabajo de muchos trabajadores, generando con ello desempleo.

Por su parte, el estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas siendo estas la época anterior a la formación del derecho laboral, período que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es evidente que de la primera etapa no se puede hablar en propiedad de un derecho laboral, puesto que en ese entonces no se tomaba en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, carecía de esa normativa legal, por lo que, esa época puede denominarse como prehistoria laboral, sin embargo, debe considerarse que no existía en sí el derecho laboral propiamente dicho. Su estudio nos sirve para la interpretación

³ https://es.m.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral-historia (consultada el 02/09/2019)



del hecho de la prestación de servicio en las distintas culturas desarrolladas en sociedad, así como, la organización de las comunidades que tuvieron la iniciativa de regular el trabajo subordinado, debido al desgaste físico obtenido sin tener ninguna remuneración.

En todo caso, dichas regulaciones principiaron el amparo de ciertos derechos laborales de sus culturas, pero perdieron su eficacia al momento de extinguirse, no existiendo ninguna correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales en la antigüedad y el actual derecho laboral como tal, no habiendo proceso evolutivo que haya originado registro con lugar a registrar diversas variantes. Los fenómenos laborales se han dado en forma aislada y ha sido poca la incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones de la antigüedad, con ligeras variantes en su regulación.

La esclavitud destaca en el trabajo subordinado de casi todos los pueblos antiguos, en la actualidad no incomparable el tipo de trato que se les daba a los trabajadores puesto que la esclavitud era un acto de tortura, en esa época el trabajo del prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra denominado de baja categoría, por ende era un trabajo forzado, ahora se interpreta como un principio de acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho lo que se puede decir de la normativa laboral de la antigüedad, en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo, tal y como se interpreta en la actualidad,

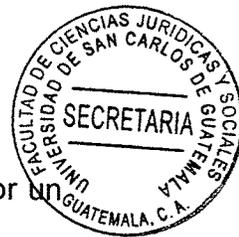


ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.

Cabe mencionar que en la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agrupaban en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios.

Estas corporaciones, estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller habían tres o más categorías de trabajadores siendo maestros, oficiales, compañeros y aprendices, los gremios los integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que reconocían miembros de una especie fraternal, organizados para defender su trabajo manteniendo en secreto su arte u oficio, limitaban la libre concurrencia pues ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por habilidoso que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente y al régimen que ellos tenían iniciando desde abajo, como un simple aprendiz y, luego con el tiempo ir subiendo en la escala jerárquica.

Era un sistema mutualista de mutuo auxilio en cuanto a la asistencia que brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes, era una especie de seguro de accidente y de vida, dándole surgimiento al espíritu monopolista y mutualista; siendo este, uno de los antecedentes embrionarios de dos instituciones, hoy



día renovadas en dos formas: por un lado los colegios profesionales, marcados por un principio protector a sus miembros, y por otro lado, la previsión social.

Cuando la economía feudal fue cediendo paso, a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incremento la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, formaron sus propias asociaciones o fraternidades clandestinas, son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, en la que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad absoluta para las actividades del trabajador.

Por su parte, los agremiados dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad económica del monopolio por varios siglos, puesto que cada persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía de pasar necesariamente por el tamiz del taller gremial; iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores, compañero, oficial y maestro.

No se podía interrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial y estos imponían e incidían directamente en los precios, ya que eran los únicos proveedores.



Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial existente en el imperio español, recordándose aun al maestro Martin de Porras, o al maestro Quirio Castaño, utilizando a diario los resabios de este sistema que aun prevalece.

No importa desde que ángulo veamos el derecho laboral, tanto en su forma de conceptualización, desarrollo, historia e inclusive en su definición, puesto que las hay “filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación laboral, cesa la aplicación del derecho laboral.”⁴

En cuestiones legales, “El merito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1918, después de la revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio de las diferentes constituciones de los países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos”⁵.

Respecto a lo citado, se establece que el derecho laboral guatemalteco ha sido recopilado y acoplado a los intereses de la sociedad, así como plasmados dichos derechos inherentes y garantes del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala, como también el Código de Trabajo, Decreto 1441.

⁴ Casanovas, Joaquín. **Requisitos de la relación laboral**. Pág. 6

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 39.



En Guatemala, durante la evolución del desarrollo del derecho laboral, hubo algún retraso, debido a la forma de trabajar debido a lo siguiente: refiriéndose a la era precolombina, son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que pudiera informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia, las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son informaciones sin fundamento.

En la época Colonial fue conocida por todos la ambición del conquistador, que buscaba el brillo del oro. Fabulosas noticias provenientes de México y de Perú endulzaban los oídos de los capitanes y les abría las compuertas de la esperanza, presagiando grandes descubrimientos en la recién conquistada provincia de *Goathemala*. Casi no había metales, minas o yacimientos, por lo que, los trabajadores decidieron prestar los servicios de mano de obra trasladándose a regiones mas pobladas.

“Se dice que en la época colonial existieron varios abusos y vejámenes cometidos por los conquistadores hacia los trabajadores, ya que los trataban como una raza doblegada y sometida, con tratos inhumanos. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos, en un primer estadio post-conquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos”⁶

⁶ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 40.



Sin duda alguna, esos tiempos de represión y humillación han descendido, no en un cien por ciento, puesto que en la actualidad aun se evidencian esos tipos de vejámenes, sobre todo en los departamentos con personas trabajadoras provenientes del área rural.

Respecto a la economía, “A grandes rasgos la época colonial duró 3 siglos, desde 1524 hasta 1821”⁷, donde la población indígena seguía cultivando productos de sustento diario tales como el maíz, cacao, caña de azúcar, calabazas, chile y algunas hierbas comestibles, promoviendo los españoles el cultivo de trigo y vino, aunado a la producción de añil, siendo un componente principal en la exportación de productos, así como también la ganadería.

Por su parte, las encomiendas, repartimientos y reducciones, se dice que fueron un reflejo de la época feudal en un sistema de esclavitud o servidumbre de la gleba, que prevaleció por varios siglos en Europa en la edad media.

En cuanto a las condiciones laborales, “se establecía entonces una relación laboral por medio de la cual los rancheros adquirirían la obligación de trabajar de modo exclusivo para el propietario de la tierra que ocupaban, a cambio del derecho a trabajar adicionalmente alguna parcela para su propio beneficio. Sin embargo, si ni siquiera el producto obtenido de esta manera era totalmente suyo, pues tenían que compartirlo con el propietario. Surgieron así la aparcería y la medianería (...)”⁸. Ello representa, el

⁷ **Ibid.** Pág. 41.

⁸ Asociación de amigos del país. **Historia general de Guatemala.** Pág. 418.



fundamento básico de la época feudal, puesto que el señor o amo de las tierras disponía como mejor le pareciera el porcentaje de los frutos que había de compartir el campesino, a cambio de darle una parcela para que cosechara, y tal situación, permaneció así por mucho tiempo, tomando en consideración, que lo convenido, era justo para las partes, producto de esa relación.

La verdadera evolución de nuestro derecho laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX, puesto que surge el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidiendo en la nueva disciplina jurídica.

Sin embargo, la historia laboral reciente, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, puesto que incluye en su normativa, de que en caso de duda, se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

En los considerandos de la Ley de Trabajadores del Decreto Gubernativo número 486 de 1894, se consigna que: "Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente"⁹

⁹ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 49



Debido a la incertidumbre y al desconocimiento de la leyes nacionales como internacionales las autoridades no dictan resoluciones apegadas a derecho, puesto que no diferencian los distintos términos o denominaciones para el sector privado como publico en cuanto a reinstalaciones y readmisiones de cada trabajador.

1.1.1. Evolución de las leyes laborales

Al paso de los años, se han dado un sin fin de cambios acertadamente favorables para el trabajador de parte del patrono, ha quedado atrás aquella época en la que la ley de trabajo se regía por el administrador de justicia laboral, quien era el jefe político. Por otro lado, la vieja costumbre de denominarle mozo al trabajador o jornalero, teniendo una forma de trabajo regulada por sus propias leyes.

En el siglo pasado, específicamente el 21 de febrero de 1906, hubo necesidad de abolir todos los convenios que se celebraron entre los propietarios o administradores de fincas respecto al canje o venta de mozos, esto fue regulado a través del Decreto Gubernativo 657, declarándolos nulos, puesto que los trabajadores no pueden ser materia de contrato, ni pueden ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, puesto que no son objetos o mercancías.

Sucesivamente fueron creándose reglamentos que rigieran un buen trato justo y equitativo hacia los trabajadores, dándose así, el cumplimiento de disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de jornaleros, en base a la circular de



fecha 02 de agosto de 1915, así como, la imposición de trabajos forzosos en obras publicas o en fincas a ladrones o dañadores del orden publico, en Decreto 163 del 25 de septiembre de 1876 y Acuerdo de fecha 12 de diciembre de 1883

“En circular del Ejecutivo a los Jefes Políticos, del 12 de Agosto de 1903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornales en el campo de doce reales diarios; y más adelante, en circular del 19 de Septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.”¹⁰

Por su parte, a partir de la época colonial se fueron dando indicios, en los cuales distintos trabajadores formaron grupos sociales, tratando de levantarse y protestar a través de las huelgas y paros laborales, con el fin de poder gozar de beneficios y protección, pero las mismas terminaron siendo reprimidas; Aunado a ello, los esfuerzos y perseverancia de dichos trabajadores continuaron en unión y lucha mutua, logrando así obtener un reglamento de jornaleros, Decreto 177 del 3 de Abril de 1877.

Tras ello, existieron varios reglamentos y decretos que trataban de regular la relación entre el trabajador y el patrono, pero lamentablemente no llegaron a cumplirse. El decreto 253 del año 1894 denominado ley de trabajadores, era aplicable a los dueños de las fincas y sus jornaleros, pero obviamente poca era la aplicabilidad que tenía en cuanto a trabajo fuera de las fincas.

¹⁰ Fernández, Luis. **Op.Cit.** Pág. 52.



De igual forma, la ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo, Decreto 86 emitido el 21 de noviembre de 1996, da los indicios a la previsión social, surtiendo efectos un año después el reglamento y dejándole la responsabilidad al Estado para que velara por la protección de la parte más vulnerable. Esto desliga a los grupos de obreros, puesto que ellos tenían un sistema de mutuo auxilio, en cuanto a la asistencia que se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes.

Era una especie de los modernos seguros de accidentes y aun de vida, puesto que, en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente, acostumbraban a tener un fondo comunal, destinado a emergencias de sus miembros, siendo este un logro que prosperaba poco a poco, llegando ha ser ampliamente difundido entre nuestros días.

La ley del trabajo en 1926, arribó a la regulación de las instituciones en cuanto a la protección del salario, a la jornada laboral de ochos horas diarias y no excediéndose de las cuarenta y ocho horas a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera en cuanto al periodo prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, la jornada extraordinaria y la huelga.

Esta ley es un tanto ineficaz puesto que no se lograron establecer los principios e instituciones laborales que estaban plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1921, en dicha legislación legal no estaban contempladas las prestaciones de ley existentes en nuestros días, tales como los asuetos,



vacaciones, indemnización, aguinaldo, bono 14, negociaciones colectivas, constitución de sindicatos, entre otras. Por su parte, la revolución de 15 de Octubre de 1944, selló el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y arribo a las mejoras existentes en nuestra actualidad, puesto que han transcurrido más de cincuenta años desde su emisión, promulgación y vigencia, y no ha habido cambios relevantes.

En mayo de 1961 se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, denominado Código de Trabajo, siendo el código actual y vigente, el mismo fue modificado pero no se incorporaron formalmente al texto del código dichos cambios, algunos en mención son aguinaldo, bono incentivo, compensación económica y bono 14.

En diciembre de 1992 se publicó el Decreto 64-92, que contiene la reforma de una treintena de Artículos, en los órdenes, individual, colectivo, punitivo y procesal; así mismo, se regula lo relativo a la protección a la maternidad. En el campo colectivo brinda facilidades para el registro de sindicatos y fomenta la libertad positiva de la sindicalización, confirma el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para casos de despidos no autorizados previamente.

Es de mencionar que en cuanto a lo punitivo, se limita a incrementar las multas para los infractores a las leyes de trabajo. En cuanto a lo procesal restringe el empleo de excusas y regula la actuación de los mandatarios referente a la prueba judicial. Uno de los puntos más relevantes es que reforma el procedimiento colectivo, en el sentido de



que, el tribunal de Conciliación ya no se mandará a integrar cada vez que se presente un juicio, sino que estará integrado en forma permanente.

1.2. Definición del derecho de trabajo

Es un área del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crean instituciones para resolver sus conflictos. Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente. Lo anterior, en virtud que al haber una desigualdad económica laboral, debe existir un mínimo de garantías que protejan al trabajador, frente al poder económico del patrono.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Según el Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto 1441 y sus reglamentos, son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2.



En ese sentido, deben de igual forma aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen el Código de Trabajo, incluso si se tratare de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero, quedando a salvo, las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados, puesto que su regulación conlleva mecanismos aceptados y aprobados por los Estados, mismos que, no solo deben ser aceptados, sino ratificados para posterior, ser introducidos al país por medio del Congreso.

1.4. Principios constitucionales

La Constitución Política de la República de Guatemala, dispone en su Artículo 1 que “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común”. De allí debemos entender que el principio fundamental de la Constitución Política de la República de Guatemala, es que la actuación del Estado debe tender siempre a la protección de las personas y de la familia, procurando siempre la realización del bien común.

Ahora bien, debemos entender que el bien común es un concepto complejo, que en general puede ser entendido como aquello de lo que se benefician todos los ciudadanos o como los sistemas sociales, instituciones y medios socioeconómicos, de los cuales todos dependemos, porque de ello depende el beneficio para toda la población, generando toda una estructura de acciones cuya función principal será el beneficio de cada uno de sus miembros.



En ese mismo sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 2 que son deberes del Estado “garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”, por lo que podemos conceptualizar dichas obligaciones o deberes como principios jurídicos fundamentales del sistema normativo guatemalteco.

Además en el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra la enunciación de los principios axiológicos o valores fundamentales, en los cuales los constituyentes se basaron para la elaboración y redacción de la constitución, plasmando los siguientes principios axiológicos:

- a) La afirmación de la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social
- b) El reconocimiento de la familia como génesis primaria y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad
- c) El reconocimiento al Estado como responsable de la promoción del bien común
- d) La consolidación del régimen de legalidad
- e) La seguridad
- f) La justicia
- g) La igualdad
- h) La libertad
- i) La paz
- j) La plena vigencia de los Derechos Humanos



- k) Consolidación de un orden institucional estable, permanente y popular
- l) El Estado de derecho, en donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al Derecho.

En ese orden de ideas, el principio de supremacía constitucional, regula que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema, por lo que todas las demás normas jurídicas deben ajustar sus disposiciones para que respeten efectivamente los mandatos constitucionales, siendo nulas *ipso jure* todas aquellas disposiciones de inferior categoría que violen, tergiversen, limiten o disminuyan disposiciones constitucionales. Específicamente, en el último párrafo del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala dispone que “serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Por su parte, el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

En consonancia con lo anterior el Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado”; el principio de jerarquía normativa, por su lado, adopta la teoría de Hans Kelsen, sobre la sistematización del



ordenamiento jurídico, en un sistema basado en jerarquías de las normas jurídicas. Dicha teoría fue implementada en Guatemala de la siguiente manera: se considera que existen básicamente cuatro grados jerárquicos en los que se encuentra el sistema normativo guatemalteco:

- a) Normas constitucionales, que incluye la constitución y las denominadas leyes constitucionales
- b) Normas ordinarias, que comprende los decretos emitidos por el Congreso de la República, mediante el procedimiento legislativo correspondiente de las leyes formales y los gobiernos de facto, que aun se encuentren vigentes
- c) Normas reglamentarias, que comprenden los reglamentos y acuerdos gubernativos emitidos para desarrollar las leyes ordinarias
- d) Normas individualizadas, las que son aplicables solamente a un caso concreto.

El principio de jerarquía normativa se encuentra especialmente regulado en el Artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial, que dispone "Supremacía de la Constitución y jerarquía normativa. Los Tribunales observarán siempre el principio normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno. Las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos. Carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior."¹¹

¹¹ <https://estuardogeo.wordpress.com/enlaces/Wilber> (consultada el 02/03/2019)

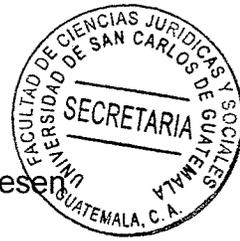


1.5. Principios laborales

Los principios generales del derecho laboral regularmente tienen dos funciones fundamentales: fuente supletoria y fuente interpretadora; la fuente supletoria surge cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios del derecho del trabajo entran como suplemento; en cambio, la fuente interpretadora tal y como lo indico, sirve para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o hayan diversas interpretaciones posibles.

Por su lado, el principio protector, es el mas importante del derecho laboral, es el que lo diferencia del derecho civil, puesto que contiene tres reglas muy importantes, la primera establece que, cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es mas favorable para el trabajador; la segunda, es la de la condición más beneficiosa, que indica que una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador; y la última, regla *in dubio pro operario*, preceptúa que entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Ahora bien, mediante el principio de irrenunciabilidad del derecho, el trabajador no tiene posibilidad de privarse voluntariamente de los derechos que otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Así, un trabajador no puede pedirle a su patrono o empleador que deje trabajar dieciocho horas, si las jornadas de trabajo son 12 horas máximas. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen



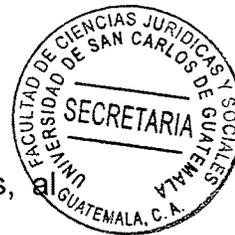
disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento”

Cuenta de ello, es que el principio de continuidad laboral le da más larga duración al contrato de trabajo, ya que esta puede ser la principal fuente de ingreso del trabajador, para gozar de una estabilidad laboral, lo cual en ningún momento puede atentar con el principio de primacía de la realidad, donde no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad, que prevalece sobre la relación entre trabajador y empleador, siendo así, que entre los sujetos que intervienen en la relación laboral, pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

Pese a lo anterior, los principios antes enunciados, también tienen su fundamento en el principio de razonabilidad, puesto que el trabajador y el patrono deben realizar sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin llegar a conductas excesivas del derecho de cada uno.

La doctrina por su parte, ha considerado la buena fe como “una presunción, se presume que las conductas y relaciones entre trabajador y empleadores se dan de buena fé. Aquel que invoque la mala fé, debe demostrarla”.¹² Por lo tanto, es dable esperar que cada una de las partes tomen un buen actuar, tanto en el momento de la celebración del contrato, como en la ejecución y en la extinción del mismo.

¹² Barros Herrera, Jorge Andres. **Principios generales del derecho de trabajo**. Pág. 1



Sin embargo, persiste en la legislación la prohibición de hacer discriminaciones, el empleador le está vedado realizar discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas y otras causales. Lo anterior evidencia gratuidad, siendo que “todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones, sean judiciales o administrativos, están exentos de impuestos; incluye la garantía para el trabajador de su derecho de defensa a través de la gratuidad de los procedimientos.”¹³ Este principio establece que la administración de justicia no es onerosa, es decir que no tiene costo, de tal manera que toda persona sin necesidad de dinero, puede acceder a la misma.

Por último, se considera que el Artículo constitucional guatemalteco que comprende el principio *in dubio pro operario*, lo limita al ámbito de las disposiciones normativas, cuando señala que se produce en caso de duda sobre el alcance o la interpretación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, sin aludir al campo de la duda sobre los hechos que se ventilan en el proceso judicial.

Asimismo, el Código de Trabajo no recoge este principio dentro del proceso laboral guatemalteco, por lo que resultaría difícil justificar su aplicación en el ámbito de las pruebas, tal como resalta Chicas Hernández “Tal como ocurre en la mayoría de los códigos de trabajo y leyes procesales de trabajo iberoamericanos, en el Código de Guatemala no existen disposiciones generales que regulen el *onus probandi*, por lo que en forma suplementaria y adecuándola a los principios procesales de trabajo en el

¹³ Valenzuela, Augusto. **Manual de derecho laboral**. Pág. 12.



Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441, instituye que los jueces acuden a lo que sobre la materia establece el Código Procesal Civil y Mercantil.”

De acuerdo con el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, que supera la doctrina de la ley anterior calcada en el principio tradicional de que quien afirma está obligado a probar, “las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho, de suerte que quien pretenda algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión, y quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión sin perjuicio de lo cual, los jueces apreciarán las omisiones o diferencias conforme a las reglas de la valoración de la prueba que establece el artículo 127 de dicho cuerpo legal con predominación de la sana crítica”.¹⁴

Finalmente, no se debe confundir las figuras procesales como la inversión de la carga de la prueba, puesto que la carga de la prueba la debe probar el patrono, no así el trabajador, ya que es el más vulnerable de todo. A modo de ejemplo, se encuentra recogida en el Artículo 78 del Código de Trabajo para el caso de despido o las presunciones legales a favor del trabajador.

1.6. Caracteres del derecho de trabajo

El derecho de trabajo presenta una serie de características peculiares que si bien lo colocan dentro del derecho privado, contiene muchas normas de orden público que

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 225



restringen la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo. Esto se debe a que el objeto del contrato de trabajo es el trabajo humano, que si bien dignifica al hombre, es susceptible de abusos por parte de los patronos, ya que el contrato de trabajo plantea una relación de subordinación por parte del trabajador hacia el empleador, que goza de una superioridad económica. Por esas circunstancias, sus principios característicos son:

- a) El derecho del trabajo brinda protección especial a una de las partes de la relación, el trabajador, por medio del principio *in dubio pro operario*.
- b) El objetivo del contrato de trabajo no es susceptible de sustitución, y debe ser libre y por cuenta ajena, para que quede bajo la órbita del derecho laboral.

1.7. Fuentes del derecho y su clasificación

El término fuente es una alusión generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, consiste en el estudio de las fuentes del derecho, como orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

Las fuentes del derecho de trabajo tienen una íntima vinculación con la evolución constante del derecho positivo vigente, del que adquiere gran importancia, debido a que este es un derecho que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron vida.



1.8 Clasificación de fuentes del derecho

Como toda área del derecho, debe estudiarse su origen, de donde tiene su fundamento, de donde nacen sus orígenes, por lo que deben de tomarse en cuenta las siguientes:

1.8.1. Fuentes reales

“En el derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, de términos generales, la protección del trabajador sobre todo en la época de la revolución industrial, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc. Y en su desarrollo cada institución tiene su respaldo: maternidad, para proteger a la madre y al recién nacido; regulación de menores, en atención a su minoridad, su crecimiento físico y mental; las vacaciones para compensar por la intensidad y protección del trabajo, etc.”¹⁵

Estas fuentes son denominadas también como substanciales, son elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que se obtienen las normas jurídicas para el derecho positivo.

¹⁵ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 90.



1.8.2. Fuentes formales

Tal y como su nombre lo indica son las fuentes que rigen el orden jurídico vigente y la aplicación de la misma.

1.8.3. Fuentes escritas y fuentes no escritas

Estas fuentes están plasmadas en documentos que nos rigen en nuestra actualidad, por antonomasia, la ley, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, Decretos; entre las fuentes no escritas tenemos la Costumbre y la equidad, puesto que aunque no estén establecidas en un ordenamiento jurídico legal, la sociedad las acepta y las aplica de una manera consuetudinaria, dependiendo de cada región.

1.8.4. Fuentes legislativas

Por antonomasia de la ley, estas son las que emergen del Organismo Legislativo, a través del Congreso de la República de Guatemala.

1.8.5. Fuentes particulares

Estas fuentes surgen a través de las entidades privadas para regular la normativa y reglamentos de sus trabajadores, con el fin de crear Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, con la salvedad de que el



pacto colectivo es reconocido con la peculiaridad de que puede llegar a convertirse en ley profesional, regulado por el Artículo 49 del Código de Trabajo.

1.8.6. Fuentes generales

Estas son las leyes que se aplican a toda la sociedad guatemalteca, puesto que estamos regidos bajo la misma normativa, la cual no se puede alegar desconocimiento.

1.8.7. Fuentes específicas

Estas fuentes se limitan a determinados sectores, ya sea público o privado, puesto que cada cual tiene sus propios pactos o convenios colectivos y su contenido obliga únicamente a la empresa o entidad con sus trabajadores, ya que son los que cuentan con una relación laboral existente.

1.8.8. Fuentes formales generales del derecho

Estas son las fuentes que se aplican por igual a todas las ramas del Derecho sin distinción alguna, entre ellas tenemos la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina. Cada cual es interpretada conforme a la materia a la que se refiere, en consonancia siempre, respecto a los principios que inspiran el derecho laboral, no olvidando la objetividad que permanece entre ellas, sobre todo si se trata del carácter realista que



debe imperar, persiguiendo siempre el sentido de justicia, como objetivo primordial de todas las áreas del derecho.

1.8.9. Fuentes formales exclusivas ó específicas del derecho de trabajo

Cada área interpreta el derecho dependiendo del criterio existente, por consiguiente estas serian desconocidas en las demás ramas jurídicas, siendo limitativas a las consideraciones específicas que sobre la materia se trate.

Por su parte, también pueden considerarse como fuentes, los pactos y convenios de trabajo, siendo los siguientes:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo: El pacto colectivo suple a la ley, en cuanto a beneficios para trabajadores. Es el final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores, para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada: No solamente se relaciona a un área determinada sino abarca a todo el sector empresarial que se dediquen a una misma actividad territorial. Se le conoce públicamente como beneficios tripartitos puesto que se involucra el sector empresarial, sector laboral y el Estado.



c) El convenio colectivo de trabajo: Este se relaciona al pacto colectivo en cuanto a su tramitación, con la diferencia que este infiere un grupo denominado *ad hoc*, siendo este el ente negociador de la parte laboral, no así el sindicato de trabajadores. Según los Artículos 49 al 53 abren brecha a la negociación de grupos no organizados.



CAPITULO II

2. El despido

Surge después de la relación jurídica laboral celebrada en el contrato de trabajo y luego de mantener mediante el intercambio continuado, las prestaciones de servicio del trabajador con el patrón. Son cambios de manera suspensiva o extintiva puesto que cuando la relación de trabajo termina, se le pone fin al vínculo que ligaba a las partes de derechos y obligaciones recíprocamente.

2.1. Despido indirecto y su clasificación

El despido es “la causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”¹⁶

Surge cuando el trabajador le pone fin al contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral, que de tal modo extingue el vínculo jurídico, que lo une a su servicio con el patrono.

El mismo es la “Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empleador por la que pone termino a la relación laboral que le unía a un empleado. Indemnización o

¹⁶ Reynoso, Eleuterio. **El derecho del trabajo**. Pág. 49



finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales”.¹⁷ Es decir, lo que equivale a, ponerle fin al contrato laboral por parte del patrono hacia el trabajador.

Existen diversas modalidades de los despidos, entre las que se encuentran:

- a) Despido disciplinario: se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivan con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado y embriaguez habitual o toxicómana.

Para que el despido disciplinario sea valido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación de forma apropiada los hechos que alega el empleador o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley al efecto.

¹⁷ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.134



- b) Despido por circunstancias objetivas: se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún estén justificadas.
- c) Despido por fuerza mayor; es aquel que viene determinado por incendios, terremotos o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica, implicando la cesación de la industria, comercio o servicio.

En derecho comparado, existen al menos tres diferentes despidos regulados en la terminación del contrato de trabajo, siendo estos:

- a) Libre despido: consiste cuando el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima para conservar su trabajo y que incluso puede afectar su productividad.
- b) Despido regulado: en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe regirse a una serie de exigencias legales, como expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras, que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más utilizado a nivel nacional e internacional.



c) Inmovilidad laboral: el trabajador no puede ser despedido. El contrato solo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor quiebra de la empresa legalmente declarada, o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más practicado por las empresas privadas.

Aunque dependerá finalmente de las legislaciones específicas, es bastante común la exigencia de algunos requisitos formales para que se lleve a cabo el despido. Se pueden citar algunos requisitos habituales:

- a) Carta de despido: Documento a través del cual el empleador deja constancia de su voluntad de despedir al empleado, así como las causas y de la fecha.
- b) Preaviso: En algunas legislaciones, es habitual a obligación de que exista un preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger al empleado.

2.2. Acciones derivadas del despido indirecto

Para determinar el efecto del despido, hay que distinguir previamente el tipo de despido, deviniendo dicho término en los motivos que inspiran tal acción por parte del empleador o del patrono, debido a que dicha situación es primordial para conocer las consecuencias que genera el mismo, siendo estos:



- a) Despido procedente: está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.

- b) Despido improcedente: el despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley, o en su caso, en el contrato firmado entre las partes. El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.

- c) Despido nulo: En ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo. Por ejemplo, en España se entiende que es nulo el despido por causa de embarazo, y en Chile si no se han pagado las cotizaciones de seguridad social. En ese caso, el empleado puede exigir, o bien una indemnización, o bien su readmisión con efectos retroactivos cobrando el sueldo íntegro como si nunca hubiese sido despedido.

En ocasiones se contemplan casos híbridos. Puede ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente.

Lo anterior, refleja los casos por motivos económicos, puesto que la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados. Se puede agregar que: "En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las



causas que contempla 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.”¹⁸ Sobre el respecto, hay abundante jurisprudencia tanto de la Corte de Constitucionalidad, como de la Corte Suprema de Justicia.

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a pasar su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta desmejoramiento de las condiciones de trabajo, como salario y horarios de trabajo.

Es preciso mencionar, que el despido indirecto injustificado debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial. Esto surge a falta de regulación legal, puesto que “ciertamente en el Código de Trabajo no se regulan los procedimientos o acciones que han de tomarse como consecuencia de un despido indirecto, como si se hace con respecto al despido directo.”¹⁹

A causa de lo anterior, es preciso modificar el Código de Trabajo, Decreto 1441, para que se establezcan los procedimientos a seguir y ya no basarse en el Código Procesal Civil y Mercantil.

¹⁸ Luis Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 147

¹⁹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho laboral.** Pág. 39



2.3. Causas para despedir al trabajador según el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Establece el Artículo 77 del Código de Trabajo “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

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



productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

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



- j) Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

Es entendido que, siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes en contra del trabajador. Dichas causas, precisadas en la legislación laboral crean mecanismos también para el patrono, para dar por terminada una relación laboral, la que puede tomar como herramienta, frente a un trabajador que no produzca o no respete los lineamientos básicos del trabajo.

2.4. Causas justas para ser despedido el trabajador según el Artículo 78 del Código de Trabajo.

El Artículo 78 establece “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 comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste 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 de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y



b) Título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales.”

Este fundamento legal, crea el pilar del ejercicio de la acción por parte del trabajador en los órganos laborales, a fin de reclamar sus prestaciones, o el mínimo de garantías que contempla nuestra legislación, así mismo, establece el principio de la carga de la prueba, puesto que es el patrono el que debe probar la justa causa en que se fundó su decisión para despedir, dejando únicamente al trabajador el probar la relación laboral.

2.5. La estabilidad laboral, definición y clasificación

Uno de los efectos del contrato de trabajo es la estabilidad laboral, la cual se alcanza una vez superado el periodo de prueba, lo que significa que el contrato de trabajo se ha perfeccionado y surte todos sus efectos, esto es, los derechos y las obligaciones, de ambas partes.

“En un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales o contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente.”²⁰

²⁰ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 123.



La estabilidad permite un confort al trabajador, en virtud de contar con una retribución para poder sufragar las distintas necesidades financieras, en ese sentido, tendrá la tranquilidad para poder resolver sus problemas económicos y poder responder frente a la obligación laboral contraída.

En ese sentido, la estabilidad es el derecho inherente del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada, eso significa, bajo la normativa legal vigente y que, no haya sido por culpa del patrono, lo que implica un examen minucioso sobre la pérdida de este tipo de garantías protegido por la misma ley.

2.6. Clasificación de la estabilidad laboral

Es indudable que este tipo de garantías creen clasificaciones, puesto que se trata de un vínculo que se manifiesta entre el patrono y trabajador, lo que implica diversas situaciones en que se puede manifestar, siendo las siguientes:

2.6.1. Estabilidad absoluta

“Consiste en que el patrono no puede despedir a ningún trabajador ni aún mediando causa justificada. Para hacer efectivo un despido, debe contar con autorización previa de la autoridad competente y ésta sólo puede autorizar tal cese de la relación de



trabajo por voluntad expresa del trabajador, la comisión de faltas graves o por razones de salud o edad”.²¹

Lo anterior, conlleva un sistema garantista bajo el cual, la tutela del Estado, permanece de forma más calculadora frente a la protección de las relaciones de trabajo, lo que manifiesta la protección hacia la parte más desprotegida y el control sobre los patronos, sin embargo, encuentra problema en los empleados y funcionarios que deben encargarse de tal situación.

En conclusión, esto puede generar una carga de trabajo cuando no existe producción o se pierde la cadena para que ésta se pueda dar, sino por el problema económico que pudiere representar para muchos patronos el hecho de despedir a un mal trabajador, dicho sea de paso, si bien se protege a una de las partes, se olvida que la norma laboral también regula las relaciones entre ambos, no solo para una de las partes.

2.6.2. Estabilidad relativa

Este sistema limita en forma parcial u ocasional el derecho del patrono para despedir un trabajador. Por ejemplo aquí se da el caso especial de las mujeres en estado de embarazo, el fuero sindical y la formación del sindicato, estos en cuanto a la inamovilidad del beneficio de todos los trabajadores del lugar de trabajo, el pliego de peticiones y la huelga legal.

²¹ **Ibíd.** Pág. 123



2.7. La inamovilidad, definición y su clasificación con énfasis al derecho de readmisión.

“La inamovilidad es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura del contrato de trabajado.”²²

“Se define también la inamovilidad como estabilidad, y consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo causas especiales que lo justifiquen.”²³

Es a través del derecho de inamovilidad que determinados trabajadores pueden imponer una limitación al patrono, asegurando la estabilidad laboral del trabajador, teniendo dicho trabajador derecho a permanecer en su trabajo mientras éste subsista y a percibir los beneficios económicos, y en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia de ser beneficiarias del derecho a la seguridad social. Los trabajadores que gozan de inamovilidad también gozan de su derecho a reinstalación y pago de salarios no pagados, en caso de separación de sus labores no justificada y probada judicialmente.

De acuerdo a lo anterior, existen algunos tipos de inamovilidad laboral, siendo los siguientes:

²² Dávalos, José. **Derecho de trabajo I**. Pág. 54.

²³ Osorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 135.

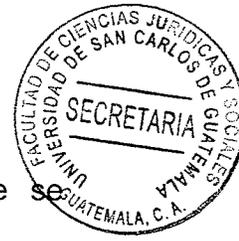


- a) Inamovilidad relativa: Este tipo de inamovilidad es la que gozan todos los trabajadores que no gozan de protección especial por parte de la ley y se manifiesta en que en caso de un despido injustificado, tiene derecho a una indemnización.

La indemnización esta regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 110, establece que los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salarios.

Además el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el Artículo 82 regula que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan un año, el pago será proporcional al plazo trabajado.

- b) Inamovilidad absoluta: También conocida como perdurabilidad, es aquella que concede al trabajador una especie de propiedad absoluta del cargo o empleo que desempeña, quedando ligado al patrono con carácter de permanencia y continuidad en la prestación del servicio. En este caso la ruptura del vínculo sólo puede darse por una causa justa establecida en la ley y previamente probada.



En la legislación laboral guatemalteca son mermados los casos en que se encuentra regulada esta inamovilidad, encontrándose los trabajadores del Organismo Ejecutivo, quienes de conformidad con los Artículos 76 y 83 de la Ley de Servicio Civil, los servidores públicos únicamente pueden ser destituidos si incurren en causal de despido debidamente comprobada, bajo pena de que los trabajadores puedan solicitar su reinstalación y al pago de los salarios dejados de percibir.

Asimismo se encuentran los trabajadores del Organismo Judicial, quienes no pueden ser despedidos sin causa justificada, caso contrario tienen el derecho de solicitar su reinstalación o tienen opción de pedir su indemnización.

En otros casos, en donde los trabajadores tienen esa inamovilidad, es cuando la inamovilidad absoluta la han logrado a través de la negociación colectiva, en donde los pactos colectivos de condiciones de trabajo regulan que los trabajadores no pueden ser despedidos, si no es con una causa justa, porque si no, el trabajador tiene el derecho de pedir su reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir durante el período que fue separado de su puesto, por el despido sin justa causa de que fue objeto.

En estos casos se encuentran el pacto colectivo de condiciones de trabajo de la empresa Portuaria Quetzal y también del Organismo Judicial, dicho sea de paso, al buscar una solución justa, el sistema de justicia, puede tender a la protección de



bienes superiores o que deben de tomarse con prioridad dentro del sistema de justicia que se aplique.

2.8. La analogía y su interpretación a favor del trabajador

Es una técnica jurídica que se utiliza para salvar una laguna de ley, aplicando al caso otra norma cuyo supuesto de hecho sea semejante al de la cuestión que se plantea y cuya consecuencia jurídica obedece a una razón idéntica. El procedimiento analógico no tiende a investigar la voluntad del legislador, sino a conocer la *ratio legis* de un precepto, para aplicarlo a un caso semejante no previsto.

La cuestión previa y más importante que debe decidirse, para la aplicación del procedimiento analógico es si la falta de una determinada disposición normativa es una simple omisión en que el legislador incurrió, o si se trata de una cuestión que no ha sido tomada en consideración, por quedar fuera de todo sistema. En el primer caso nos encontramos frente a una laguna de ley, al cual es aplicable el procedimiento analógico, en el segundo caso, la inaplicabilidad del sistema jurídico, la cuestión de que se trata es indiferente al derecho objetivo, dado “que no modifica aquella original situación de libertad y que permite al sujeto de la relación regularla como le plazca”.²⁴

Se distingue entre analogía *juris*, es decir, un vacío legal que puede resolverse por situaciones que han generado controversias similares, frente a un sistema jurídico que no impide que se resuelva de esa forma por carecer de norma expresa.

²⁴ Marzano, Gabrielle, **Op. Cit.** Pág. 72



En la analogía *legis* se parte de un precepto legal, singularmente con el supuesto de la norma, pero que tiene un elemento común fundamental con la *ratio legis*. En la analogía *juris*, el interprete no toma como base un precepto legal concreto y específico, sino todo un conjunto o grupo de normas que se refieren a una institución, para desprender de ellas el principio rector, que ha determinado lo que ellas disponen y al aplicar dicho principio al que se ha llegado por inducción y generalización, al caso no previsto en ninguna de esas disposiciones *ratio juris*.

“La analogía de la ley parte de una proporción jurídica concreta. Desenvuelve su idea fundamental purificándola mediante la eliminación de todos los factores no esenciales y aplica la idea depurada de esta suerte a los casos que encajan en ella y que intrínsecamente a la esencia de la ley... En cambio, la analogía *juris* arranca de una pluralidad de disposiciones jurídicas singulares y extrae de ellas, por vía de inducción, principios más generales y los aplica a casos que no caen bajo ninguna de las disposiciones de la ley”.²⁵ Dándoles el mayor enfoque esencial y acoplando el mismo al principio de la sana crítica razonada.

“Así como la analogía no se confunde con la interpretación extensiva, la restricción no debe ser considerada como una interpretación limitativa, pues se trata de mejorar el pensamiento de la ley y no de precisar su expresión literal”.²⁶ De manera objetiva debe interpretarse la ley, no desvirtuando el sentido lógico y consecuente puesto que se afectaría la esencia y el fin de la misma.

²⁵ Ennecerus, Kipp, Wolff. **Derecho civil**. Pág. 217

²⁶ Lagaz, Luis. **Limitación laboral**. Pág. 6.



Siguiendo la interpretación legal en Guatemala, la tutelaridad de la leyes de trabajo son basadas adoptando los principios que mas le favorezcan a la parte mas vulnerable, siendo este el trabajador.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores siendo estas conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Así mismo, le damos énfasis al principio protector o tutelar de los trabajadores tal y como lo indica el licenciado Mario López Larrave, citado por el autor Raúl Chicas Hernández, en su trabajo magistral Los principios procesales del derecho y la prueba en el proceso laboral, sostenía que “el principio tutelar significa que el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de Trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias de los litigantes hasta dirigir interrogantes a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.”

No esta demás indicar al respecto del *In dubio pro operario*, que esta expresión latina implica que el juzgador ante la duda deberá resolver a favor de la parte más débil de la



relación laboral, es decir, a favor del trabajador. Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador.

“El principio *in dubio pro operario* y la interpretación a favor del trabajador: Este principio se refiere a las formas de aplicarlo correctamente, y este se aplica solo cuando exista duda en la interpretación del contenido o alcance de una norma, y que dentro de las diferentes interpretaciones que caben, corresponde seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador. Respecto a la duda sobre el alcance de la norma, la doctrina se ha inclinado en considerar que el principio *in dubio pro operario* se aplica tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio.²⁷

Asimismo, una antigua posición sobre la correcta aplicación del principio señala que “si hay duda sobre cuál es la interpretación más favorable al trabajador, se aconseja recurrir a la opción que realiza al propio trabajador.”²⁸ Sin embargo, este último criterio puede chocar con lo establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo guatemalteco, cuando establece que “la interpretación de las normas laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”

Es decir, se privilegia normativamente la interpretación a favor del colectivo de trabajadores, en vez del trabajador tomado individualmente, lo que podría tomarse

²⁷ Plá, Américo. **Op. Cit.** Pág. 50

²⁸ Alonzo, Manuel. **Op.Cit.** Pág. 253



incluso como desigual frente a un derecho que se cree es profundamente democrático y que está orientado a la dignificación de los trabajadores.

En conclusión, el principio *in dubio pro operario* en Guatemala, consiste en la aplicación del criterio conforme al cual si existe una duda en la interpretación sobre el contenido o el alcance de un dispositivo legal, convencional o contractual, se preferirá aquella que resulte más favorable al trabajador.

Es escasa la jurisprudencia constitucional guatemalteca sobre la aplicación del principio de norma más favorable, por su parte la Corte de Constitucionalidad adopta expresamente el punto de vista formulado por Guillermo Cabanellas, quien señala que “las leyes de trabajo tienen carácter tutelar. Expone además, que el principio de que prevalece el mayor beneficio para el trabajador ha sido recogido por la legislación positiva, teniendo dicho principio dos fases: a) la de la aplicación de la norma más favorable para el trabajador; y b) la de la aplicación de la condición más ventajosa. Estos dos elementos se inspiran en el de *in dubio pro-operario*, el que juega únicamente cuando se trata de dirimir la prevalencia del mejor derecho del trabajador ante una situación jurídica dudosa, y se funda en la mayor debilidad económica y situación de inferioridad de un sector de personas sometidas a la legislación respectiva”

Analizando lo expresado con anterioridad, aparentemente se regula un carácter preferente del trabajador, sin embargo, dicha situación encuentra contraposición frente a un derecho laboral colectivo, privilegiando éste y no prestándole mayor importancia a



la relación laboral cuando ésta es de carácter individual, lo que inevitablemente refleja una desigualdad en las relaciones de trabajo.





CAPITULO III

3. Derecho Comparado

El derecho comparado suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del derecho que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados, esto dentro de una perspectiva funcionalista. Por este motivo, suele discutirse si resulta propiamente una rama del derecho o como una metodología de análisis jurídico. La utilidad del derecho comparado es variada, tanto para la doctrina como para la jurisprudencia y el legislador.

El derecho comparado, como método, puede ser aplicado a cualquier área del derecho, realizando estudios específicos de ciertas instituciones. “A este tipo de análisis se le denomina micro comparación. Por su parte si se estudia las diferencias estructurales entre dos sistemas jurídicos se le denomina análisis macro comparativo.”²⁹

3.1. Ecuador

Si el patrono decidiera no readmitir al trabajador deberá indemnizarlo por despido intempestivo, sin perjuicio de las garantías especiales de estabilidad señaladas en la legislación para casos específicos. Es necesario establecer que, en la normativa laboral vigente hasta el 19 de abril de 2015 la readmisión no era obligatoria para el patrono,

²⁹ Morineau, Marta. **Derecho comparado**. Pág. 65



atendiendo al principio constitucional de libre contratación que permite al empleador decidir con qué trabajadores mantener o no un contrato de libre contratación, que permite al empleador decidir con qué trabajadores mantener o no un contrato individual de trabajo.

Lo dicho cambió en Ecuador, con la publicación de la ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, que incorpora el concepto de despido ineficaz en esa legislación, como una especie de despido intempestivo que recae sobre mujeres embarazadas o como consecuencia de sus condiciones de gestación o maternidad y dirigentes sindicales.

El despido ineficaz encuentra su antecedente en el despido injustificado que fue incluido en la legislación ecuatoriana por el protocolo de San Salvador, en que los estados partes, incluyendo a este país, se obligaron a garantizar en sus legislaciones nacionales que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Específicamente el literal d) del Artículo 7 del referido protocolo estatuye que para los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación.

“Cabe anotar que de acuerdo con las reglas de la interpretación legal, los tres derechos referidos anteriormente son excluyentes el uno del otro, por lo que correspondía a cada estado incluido el de sus legislaciones laborales uno o más de ellos; y, Ecuador con



ocasión de la reciente reforma a optado por el derecho de indemnización y el de readmisión.³⁰

En evidente que el Estado Ecuatoriano con la ratificación del Protocolo de San Salvador, adopta dicha normativa dentro de su legislación, para garantizar a los trabajadores del sector privado una estabilidad laboral, creando normas afines.

3.2. Argentina

La readmisión laboral en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el convenio 158 de Organización Internacional de Trabajo y el Protocolo de San Salvador a través del fallo de la Corte Suprema de Justicia, establece que la acción de readmisión, que aunque parezca una premisa obvia, la readmisión en el puesto de trabajo debe ser deseada y consecuentemente accionada.

Puede advertirse, aunque más no sea empíricamente que, frente a actos extintivos sin justa causa o de diversidad de hipótesis en que, según se expuso, es exigible la readmisión, los propios accionantes prefieren la economización o resarcimiento moratorio o integral antes que la reincorporación. Lo anterior, es particularmente visible en casos de despidos discriminatorios antisindicales, en que se prefiere la solución económica al cese de los efectos de aquel acto inconstitucional y la preservación de la representación en la empresa.

³⁰ Quin Toris, Andres Chon. **Opiniones jurídicas, el derecho de readmisión.** Pág. 6



Inversamente en el ámbito estatal se prefiere el retorno al puesto porque está previsto explícita y constitucionalmente, pero además, porque plantea menos inconvenientes respecto de la obligación de hacer de la reinstalación y porque no se afecta el derecho de propiedad ni el obvio poder de organización y dirección, privados y derivados del Artículo 17 de la Corte Nacional de ese país.

Pero en este ámbito privado, tampoco impera a ambos lados de la relación de trabajo, la idea de la posibilidad de restablecimiento del nexo de trabajo una vez que se ha interrumpido. De hecho, simplemente se representa poco esta posibilidad y el retorno al puesto de trabajo de quién ha sido excluido unilateralmente de la empresa, sigue pareciendo una herejía jurídica por importar un comportamiento de hacer, que solo se imagina instantáneamente canjeable por una indemnización.

Por lo tanto la legislación Argentina manifiesta su incondicional apoyo al protocolo de San Salvador, el cual instituye el derecho de readmisión para la protección de los trabajadores de la iniciativa privada.

3.3. Guatemala y su legislación vigente pero no positiva

El Estado de Guatemala y su responsabilidad internacional, en cuanto a la falta de aplicabilidad del derecho a la readmisión de los trabajadores del sector privado por parte de los jueces de trabajo y el incumplimiento del Protocolo de San Salvador.



3.3.1. La falta de aplicabilidad del derecho de readmisión de trabajadores del sector privado por parte de los órganos jurisdiccionales y el incumplimiento del Protocolo de San Salvador, por parte del Estado de Guatemala.

El Estado de Guatemala suscribió y aceptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José como el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, por lo tanto su cumplimiento es obligatorio de conformidad con el principio *pacta sunt servanda*, que consiste en que todo tratado celebrado entre sujetos del derecho internacional y que haya sido válidamente negociado, firmado y ratificado, es vinculante. Es decir, otorga derechos e impone obligaciones.

Por ello Guatemala tiene una obligación a nivel internacional en cuanto a garantizar y tutelar los derechos humanos, porque de no hacerlo incurre en una responsabilidad internacional, ya sea por acción u omisión de los tres organismos del Estado que ostentan el poder público.

En Guatemala uno de los derechos económicos, sociales más importantes garantizados y tutelados no solo por la Constitución Política de la República, si no que también por distintos tratados y convenciones internacionales, es el derecho al trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece ese derecho humano en el Artículo 101 y especialmente enfatizado en el Artículo 102, puesto que regula los



derechos sociales mínimos, que incluyen la libertad de trabajo, la debida remuneración a todo trabajo realizado, derecho al salario y todo lo referente a su protección, salario mínimo, las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, pago de aguinaldo, protección a la mujer trabajadora y la maternidad, protección a los trabajadores menores de edad, trabajo de personas con discapacidad, derecho a la indemnización por despido injustificado o despido indirecto, prestaciones post mortem, la libertad sindical.

Por su parte, también adquiere el compromiso de que el Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. Así mismo, regula que en tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El derecho al trabajo y todos los derechos sociales mínimos relacionados con el mismo, también están tutelados y regulados en otras disposiciones legales nacionales como lo son, el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.

A nivel internacional se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos



Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador y también los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Es viable entender entonces que el derecho al trabajo, es aquel derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, pactos de trabajo y otras normas. De esta manera la Constitución Política de la República de Guatemala lo complementa regulando, que no solo es un derecho humano, sino que es además una obligación social.

La Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de El Quiché, cuenta con datos relacionados a las denuncias recibidas por despidos injustificados durante los años 2016 y 2017. Dentro de esas denuncias, se incluyen despidos por trabajadoras en estado de gravidez y en período de lactancia, estando empleada judicialmente la parte empleadora.

Estadísticamente en el año 2016 fueron recibidas 1,200 denuncias por despidos injustificados, mientras que en el año 2017 se incrementaron los mismos y se reportaron 1,362 casos adjudicados. Esos datos nos permiten concluir que en el año 2016 en el departamento de El Quiché, mensualmente 100 trabajadores fueron despedidos injustificadamente, mientras que en el año 2017, mensualmente fueron despedidos 113 trabajadores.



Con las estadísticas anteriores, permite hacer una síntesis de la vulnerabilidad del derecho al trabajo de los trabajadores, especialmente del sector privado, ya que el desempleo y el subempleo ha aumentado, así mismo, cientos de trabajadores mensualmente pierden sus fuentes de trabajo por ser despedidos injustificadamente, por ello, es de gran importancia en Guatemala, contar con una fuente de trabajo y especialmente garantizar con ello la estabilidad laboral, lo que cada día se pone en tela de juicio por la forma en que se administra el Estado y las condiciones que privan al ser humano a ese derecho como tal.

Actualmente en Guatemala, específicamente en el sector privado, existe una estabilidad relativa, ya que está regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, como en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, inciso o, que cuando el trabajador del sector privado sea objeto de despido injustificado, tiene derecho a una indemnización. La Constitución agrega que en tanto la ley no establezca otro sistema más convincente, que otorgue mejores prestaciones, entonces tendrá derecho a dicha indemnización.

No obstante a lo estipulado anteriormente, se deja entre dicho lo establecido en el Protocolo de San Salvador, puesto que este especifica el derecho de la readmisión del trabajador en el mismo puesto y lugar de trabajo, en las condiciones que establecía antes de su despido injustificado. Mientras se dilucida el caso y el patrono no readmite al trabajador, deberá pagar dicha indemnización y el pago de daños y perjuicios, que



corresponden el pago de un máximo de doce meses de salario y el pago de las costas judiciales, inciso b, Artículo 78 del Código de Trabajo.

Por otra parte, el sector público, especialmente los trabajadores del Organismo Ejecutivo y Judicial, cuentan con una estabilidad absoluta, o sea que únicamente pueden ser despedidos con justa causa, caso contrario, el trabajador tiene derecho de pedir su reinstalación en el empleo y el pago de los salarios dejados de percibir, demanda entablada en contra del Estado de Guatemala.

Así mismo, existe una estabilidad absoluta que tienen determinados trabajadores por haber logrado dicha garantía a través de la negociación colectiva, esto significa que existe prohibición del empleador para despedir sin justa causa y de incumplirse con dicha prohibición, el trabajador puede solicitar su reinstalación en el empleo, lo anterior para el sector público, debido que ya esta regulado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Con el objeto de tutelar debidamente el derecho al trabajo, específicamente del sector privado, el Estado de Guatemala suscribió el 17 de noviembre de 1988 el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador, aprobado por el Congreso de la República el 27 de noviembre de 1996 y ratificado el 30 de mayo de 2000 por el Organismo Ejecutivo. El 5 de octubre de 2000, entró en vigencia dicho



Protocolo, ya que en esa fecha el Estado de Guatemala depositó su ratificación ante la secretaria general de la Organización de Estados Americanos.

Los derechos que desarrolla el protocolo son: derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; derechos sindicales, seguridad social, salud, medio ambiente sano, a la alimentación, educación, beneficios de la cultura, constitución y protección de la familia. Lo sobresaliente también de este protocolo es que además de dichos derechos, amplió su ámbito de protección hacía grupos específicos de la población, tales como la niñez, adultos mayores y de personas con discapacidad.

Sobre el derecho al trabajo, regula que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada acorde a sus capacidades.

Una ventaja muy clara para los trabajadores del sector privado es que, se garantiza la estabilidad absoluta de todo trabajador, ya que únicamente puede ser despedido de forma justa, so pena de que el trabajador sea readmitido, o tiene la opción de pedir una indemnización.

En ese sentido, el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, regula que los Estados partes en ese protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo



anterior supone que “toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: inciso d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

La situación actual de Guatemala es entonces, que el Estado no garantiza el derecho del trabajo de un trabajador del sector privado que es despedido injustificadamente y además ha existido un incremento del desempleo y subempleo y cientos de trabajadores son despedidos injustificadamente, quienes se quedan sin la fuente principal de ingresos que le permitan sostener y vivir con dignidad con su familia.

Entonces, para verificar lo anterior, es importante establecer si un trabajador que es despedido injustificadamente, puede solicitar la tutela judicial, a efecto de obtener su indemnización o su readmisión en el empleo, siendo este último caso, para que el trabajador pueda conservar su fuente de trabajo.

En ese sentido, se entrevistó a los jueces titulares suplentes de Trabajo y Previsión Social del Departamento de El Quiché, para establecer si con base en el Protocolo de San Salvador, un trabajador del sector privado que es objeto de despido injustificado,



ha solicitado ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, ya sea una indemnización o la readmisión en el empleo que garantiza dicho protocolo.

En el Departamento de El Quiché, hay únicamente un Juzgado de Trabajo y Previsión Social y durante las entrevistas, se logró obtener una importante y valiosa información sobre el desconocimiento del Protocolo de San Salvador y por ende la no aplicabilidad de dicho instrumento. Se preguntó al respecto, si un trabajador del sector privado que ha sido despedido injustificadamente, ha solicitado la readmisión en el empleo, respondiendo únicamente que ellos tramitan los juicios como reinstalaciones ya sea del sector público o privado.

Tres jueces suplentes o nombrados temporalmente, en virtud de ausentarse el juez titular, fueron entrevistados y todos coincidieron al manifestar que ningún trabajador del sector privado había pedido la readmisión en el empleo por haber sido despedido injustificadamente, pero que dicha petición no procedería, porque ese derecho no está regulado dentro de la legislación nacional, específicamente en el Código de Trabajo, Decreto 1441, o en otra norma ordinaria.

Un aspecto coincidente entre los jueces, fue que actualmente el Protocolo de San Salvador es poco conocido, tanto por los trabajadores como de los propios abogados que les auxilian, y por ende, es casi nula su invocación en las acciones judiciales que promueven ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social a nivel nacional.



Con base en las entrevistas realizadas, se establece que actualmente en Guatemala los Jueces de Trabajo y Previsión Social no aplican el derecho a la readmisión en el empleo de los trabajadores del sector privado por dos razones primordiales. La primera porque actualmente el Congreso de la República no ha efectuado las reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441, o a la creación de una ley de carácter ordinario, donde se regule y establezca el derecho a la readmisión en el empleo que garantiza el Protocolo de San Salvador.

La otra razón, se debe a la falta de conocimiento de los trabajadores y de abogados litigantes sobre dicho protocolo, debido a que casi es nula su invocación en las demandas o acciones judiciales que se promueven ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social. Si bien es cierto y evidente que actualmente ningún trabajador del sector privado ha planteado ante ellos, la petición de su readmisión en el empleo por haber sido objeto de despido injustificado, fundamentándose en el Protocolo de San Salvador.

Ahora bien, es importante volver a transcribir la parte conducente del Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, dicho Artículo establece literalmente: "Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizan en sus legislaciones nacionales, de manera particular, inciso d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las



causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prevista por la legislación nacional.”

La falta de aplicabilidad por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social del derecho de readmisión en el empleo regulado en el Protocolo de San Salvador, se debe principalmente entonces, a que el Estado de Guatemala no ha garantizado dentro de la legislación nacional dicho derecho.

Eso quiere decir que el Estado de Guatemala a nivel internacional está incumpliendo con las obligaciones adquiridas a través del Protocolo de San Salvador, ya que desde que dicho Protocolo es parte del ordenamiento jurídico guatemalteco, ni el Organismo Ejecutivo ni el Judicial han promovido y presentado ante el Congreso de la República, una iniciativa de ley que reforme el Código de Trabajo, Decreto 1441, o en su defecto una nueva ley que garantice y desarrolle el derecho que debe tener todo trabajador del sector privado, para pedir su readmisión en el empleo en caso de haber sido despedido injustificadamente.

Por su parte, tampoco el Congreso de la República de Guatemala, a través de la comisión de trabajo, o directamente los diputados, han promovido la iniciativa de ley correspondiente, para reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441, o crear una nueva ley que garantice y codifique el derecho de readmisión en el empleo, con el fin de tutelar debidamente el derecho de todo trabajador ya sea del sector público o privado.



Por todo lo anterior, se concluye que el Estado de Guatemala, está violando el derecho al trabajo de los trabajadores del sector privado, ya que no es aplicable en los tribunales de Trabajo y Previsión Social, el derecho de los trabajadores del sector privado que han sido objeto de despidos injustificados, de solicitar su readmisión en el empleo, puesto que se esta incumpliendo con el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, al no garantizar dentro de la legislación nacional el derecho a la readmisión en el empleo.

Debido a ello es necesario garantizar el derecho a la readmisión en el empleo dentro de la legislación nacional, porque para el desarrollo social de un trabajador, es importante que éste cuente con una fuente de trabajo, que le permita obtener lo necesario y para ese efecto brindar así una vida digna a su familia.





CAPITULO IV

4. La readmisión

Es derecho que posee todo trabajador del sector privado para ser readmitido a su mismo puesto de trabajo, establecido en el Protocolo de San Salvador, mismo que esta ratificado por Guatemala, siendo un derecho vigente pero no positivo, debido al desconocimiento por parte de los administradores de justicia, abogados litigantes y la sociedad en sí.

4.1. Definición de la readmisión

Es la restauración del vínculo laboral y la reincorporación consiguiente del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones de que gozaba antes del despido o de la suspensión de la relación laboral. La readmisión es entonces, el derecho que tiene el trabajador de ser reintegrado a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que mantenía al momento de su separación. Si el patrono decidiera no readmitir al trabajador deberá indemnizarlo por despido intempestivo, sin perjuicio de las garantías especiales de estabilidad señaladas en nuestra legislación para casos específicos.

4.2. Finalidad de la readmisión

Es necesario establecer que, en la normativa laboral vigente hasta el 19 de abril de 2015, la readmisión no era obligatoria para el patrono, atendiendo al principio



constitucional de libre contratación que permite al empleador decidir con que trabajadores mantener o no un contrato individual de trabajo. Lo dicho cambió con la publicación de la ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, que incorpora el concepto de despido ineficaz en nuestra legislación, como una especie de despido intempestivo que recae sobre mujeres embarazadas o como consecuencia de su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales.

El despido ineficaz encuentra su antecedente en el despido injustificado, que fue incluido en la legislación por el Protocolo de San Salvador, en que los estados partes, incluyendo a Guatemala, se obligaron a garantizar en sus legislaciones nacionales que toda persona goce del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Específicamente la literal d) del Artículo 7 del referido protocolo, estatuye que para los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación.

Cabe señalar, que de acuerdo con las reglas de la interpretación legal, los tres derechos referidos anteriormente son excluyentes el uno del otro, por lo que correspondía a cada estado incluir en sus legislaciones laborales uno o mas de ellos y Ecuador con ocasión de la reciente reforma, ha optado por el derecho de indemnización y el de readmisión.

Por regla general, la doctrina y las legislaciones de varios países de la región se refieren como despido ineficaz o nulo a aquel que, siendo declarado como tal por



autoridad competente, da derecho al trabajador a reintegrarse a su puesto de trabajo y recibir el pago de los salarios caídos, que son aquellos que no percibió durante el tiempo en el que se encontraba impedido de prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador que dio por terminada las relaciones laborales sin cumplir con el trámite administrativo que autorice el despido.

De acuerdo con la ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, el despido ineficaz deberá ser calificado por un Juez de Trabajo del lugar donde éste se produjo y la acción debe proponerse dentro del plazo máximo de treinta días, texto que es contrario al principio de irrenunciabilidad de domicilio del trabajador. Declarada la ineficacia del despido se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido y el empleador deberá readmitir al trabajador y cancelar los salarios caídos con un 10% de recargo. La persona trabajadora podrá optar por no ejercer su derecho de readmisión y solicitar el pago de una indemnización equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la indemnización que le corresponde por despido intempestivo.

Para concluir es indispensable insistir en que la idea de readmisión obligatoria no es patrimonio de nuestros assembleístas, como una medida de discriminación positiva, ya es aplicada en varios países de la región, pero corresponde que esta institución jurídica guarde armonía con los derechos laborales de carácter constitucional. Frente a ello, es importante también revisar la experiencia internacional en cuanto a este tema, debiendo anotar que en la región existe una corriente jurisprudencial importante, que



trata sobre la delimitación del número de salarios caídos, toda vez que una demanda laboral de despido ineficaz que se vuelva muy longeva, por la saturación del sistema de justicia, podría tornarse millonaria, esta corriente que pretende evitar el abuso de la figura, también propone suspender la contabilidad de los salarios caídos, cuando el accionante preste sus servicios para otra empresa durante la sustanciación del proceso de despido ineficaz.

4.3. Derechos inherentes del trabajador al ordenar su readmisión

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Así mismo el Código de Trabajo, desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. En Guatemala la relación trabajador y 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.

Según el marco jurídico de Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Entre las prestaciones laborales se encuentran el aguinaldo, indemnización, vacaciones, viáticos, ventajas económicas.



- a) Aguinaldo: esta es otra bonificación anual, a la que tienen derecho todos los trabajadores desde el primer día que inician su relación laboral. Este es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarle en forma proporcional.

Esta prestación encuentra su asidero legal en el inciso j artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en la cual nos indica lo siguiente: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya haya adquirido cesare la relación del trabajo.”

- b) Viáticos: a criterio del Ministerio de Trabajo los viáticos “son sumas de dinero que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que estos incurren para el cumplimiento de sus funciones fuera de la sede habitual de trabajo; reconociendo, principalmente los gastos de trasporte, de manutención y alojamiento del trabajador”. Es decir, que si un trabajador sale a cumplir con sus funciones laborales a lugar distinto de donde usualmente la realiza, como asistir a una reunión fuera de la ciudad, el empleador debe proporcionarle el transporte, la alimentación y alojamiento si es necesario.



Es de aclarar que cuando los viáticos se hagan de forma accidental, jamás constituirán salario y por ello, nunca se tendrá en cuenta a la hora de realizar la liquidación de las prestaciones sociales, ni tampoco como base de cotización para hacer los aportes a seguridad social, salud, pensión, ni parafiscales.

4.4. Diferencia entre reinstalación y readmisión

“La reinstalación desde el punto de vista procesal, como el acto jurídico por el cual el trabajador se incorpora a sus labores. Ésta debe ser en los mismos términos en los que fue contratado originalmente.”³¹ En su acepción mas amplia debe entenderse que concepto de reinstalación significa volver a instalar, poner en posesión de un empleo, cargo o beneficiario. “Además la reinstalación es la forma máxima y más eficiente de la protección contra el despido arbitrario”.³²

Este principio está relacionado con la denominación de estabilidad en el empleo. Hay dos clases de reinstalación, la legal y la fundada en una convención colectiva.

La reinstalación legal es la que esta regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441, como ejemplo, la otorgada para los directivos sindicales o gremiales, que en virtud de la ley gozan de estabilidad o inamovilidad en su trabajo, por el término que dure su gestión o desempeño del cargo y un período más, que especialmente establece la ley. En estas circunstancias, si uno de estos directivos sindicales fuere despedido, por su

³¹ Garrido Ramón, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 64.

³² Salazar, Gilberto. **Laboral práctico**. Pág. 269.



patrono, aun con causa justificada, pero sin previamente agotar un procedimiento legal, que en la legislación guatemalteca se le denomina juicio ordinario de rescisión de contrato de trabajo, entonces es procedente, sin discusión alguna, su reinstalación o reincorporación al trabajo, Artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo.

Por otra parte está el tipo de reinstalación legal que se apoya en el caso de conflicto colectivo planteado ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de discutir prestaciones o peticiones económico sociales, en cuyo caso el derecho a reinstalación provendría de aquellas situaciones en que el patrono, estando debidamente notificado y prevenido de la existencia judicial de un conflicto de este tipo y prohibición consecuente, de dar por terminado cualquier contrato de trabajo, violare dicha prohibición y despidiere a cualquiera de sus trabajadores. En tal caso, la reinstalación se tramita por la vía de los incidentes y la prosperidad de dicha acción incidental es obviamente indiscutible y totalmente procedente.

Por otro lado, debe considerarse otro tipo de reinstalación, la que se apoya en una convención colectiva. Esta se fundamenta, desde luego en un factor primario, la existencia entre patrono y trabajadores de un pacto, un convenio, un laudo arbitral, una sentencia de huelga justa u otro tipo de convención, documento o instrumento similar. De tal manera que a través de este tipo de negociaciones colectivas el patrono ha otorgado una inamovilidad absoluta o relativa y no obstante la existencia y vigencia de una obligatoriedad de retener al trabajador en su empleo, hace uso de la terminación del contrato de trabajo. Entonces el derecho a la reinstalación que debe accionar el



trabajador despedido es eminentemente legal y absolutamente procedente, porque tiene su fundamento en la prestación social o económica otorgada por el patrono a través de la creación entre partes de una ley profesional de observancia obligatoria entre los sujetos de la reinstalación laboral específicamente del sector público.

Es importante señalar que la palabra reinstalación se emplea en el sector público mientras que la palabra readmisión se aplica en el sector privado, enfatizando que actualmente la Organización de los Estados Americanos ya está manejando a nivel interamericano este término.

“La readmisión es la admisión por segunda o más veces. Asimismo la palabra readmitir, es volver a admitir.”³³ El derecho de readmisión tiene su base legal en el protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador; mientras que el derecho a la reinstalación tiene su fundamento legal en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es por ello que el derecho a la readmisión en el empleo del trabajador del sector privado, está regulado en el Artículo 7, inciso d) del protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, estableciendo las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, en el cual los Estados partes reconocen que el

³³ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1228.



derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo, con las condiciones establecidas.

Frente a ello, dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: inciso d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

4.5. Análisis jurídico del Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, específicamente su artículo 7.

El Protocolo reconoce la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales de los derechos civiles y políticos, en cuanto a que estas diferentes categorías de derechos, constituyen un conjunto que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que pueda justificarse la violación de uno en aras de realización de otros.

En su parte dispositiva el protocolo establece la obligación de los Estados de retomar medidas necesarias, hasta el máximo de sus recursos disponibles a fin de lograr progresivamente la realización de los derechos económicos, sociales y culturales.



“Este Protocolo, también conocido como Protocolo de San Salvador, presenta posibilidad de abrir nuevas e importantes vías de acción en relación con los problemas planteados acerca de la exigibilidad de los derechos consagrados en él, toda vez que contempla la aplicación de un sistema de peticiones individuales regulada de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Convención Americana y regula, asimismo, la posibilidad de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos formule a los Estados partes observaciones y recomendaciones, acerca de la situación de tales derechos”³⁴.

“Los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano fueron desarrollados décadas después a través del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales Protocolo de San Salvador, suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, mismo que entró en vigor el 16 de noviembre de 1999”³⁵

Dicho Protocolo ya fue suscrito y ratificado por el Estado de Guatemala y por lo tanto ya es una disposición legal que debe cumplirse en nuestro país. “Fue suscrito el 17 de noviembre de 1988, aprobado por el Congreso de la república el 27 de noviembre de 1996 y ratificado el 30 de mayo de 200 por el Organismo Ejecutivo. El 5 de octubre de

³⁴ Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **La Igualdad de los derechos, reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina.** Pág. 22

³⁵ **Ibid.** Pág. 79



2000 entró en vigencia dicho Protocolo, ya que en esa fecha el Estado de Guatemala depositó su ratificación ante la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos”.³⁶

Los derechos que desarrolla el Protocolo son: derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; derechos sindicales, seguridad social, salud, medio ambiente sano, a la alimentación, educación, beneficios de la cultura, constitución y protección de la familia. Lo sobresaliente de este Protocolo, fue de que además de dichos derechos, también amplió su ámbito de protección hacia grupos específicos de la población como la niñez, adultos mayores y de personas con discapacidad.

Sobre el derecho al trabajo, el Artículo 6 del Protocolo de San Salvador, regula que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad libremente escogida o aceptada; Además el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, regula que sobre el derecho al trabajo, toda persona tiene el derecho de gozar del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Para lograr lo anterior, los Estados partes del Protocolo, deberán incluir y garantizar en sus legislaciones nacionales varias garantías que permitan el pleno goce del derecho del trabajo.

³⁶ <http://www.minex.gob.gt>. (Consultada el 06/12/2018).



Los Estados parte están obligados a respetar los derechos del protocolo, además de garantizarlos, debiendo incluir dentro de sus legislaciones, en caso de que aún no lo regulen, estos son los siguientes:

- a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrá en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e) La seguridad e higiene en el trabajo;



f) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.

Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g) La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Lo anterior, regula también los derechos sindicales, estableciendo el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses; además el derecho a la huelga, establecido en su Artículo 8 del Protocolo de San Salvador.

En el Artículo 9 del Protocolo de San Salvador, establece que derecho a la seguridad social, toda persona lo debe de tener, pues debe contar con un sistema que lo proteja



contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que le imposibilite física y mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

También el derecho a la salud, al cual toda persona tiene derecho, entendido como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social, se encuentra regulado en el Artículo 10 del Protocolo de San Salvador.

El Artículo 11 del Protocolo de San Salvador, indica el derecho que tiene toda persona de vivir en un medio ambiente sano, y para el efecto, los Estados promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

En cuanto al derecho a la alimentación, el protocolo regula que toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual, establecido en Artículo 12 del Protocolo de San Salvador.

Sobre el derecho a la educación, garantiza que los Estados partes del Protocolo, convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la responsabilidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz, esto de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 del Protocolo de San Salvador.



Asimismo, regula el derecho a los beneficios de la cultura, en el cual los Estados reconocen el derecho de toda persona a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico y de beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literales o artísticamente de que sea autora.

El Artículo 15 del Protocolo de San Salvador, regula el derecho a la constitución y protección de la familia, puesto que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Considerar establecer que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin expedir la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral, tanto nacional como internacional.

Por lo anterior es necesario modificar el Código de Trabajo Decreto No. 1441, con una reforma, en los Artículos 6 y 7, o bien crear una normativa especial, que incluya el trámite del derecho de readmisión, específicamente para el sector privado, puesto que en la praxis se omite ya sea por desconocimiento a los convenios internacionales o bien por la inobservancia de la normativa legal vigente; En ese sentido, es necesario presentar una propuesta de ley para que el Organismo Ejecutivo elabore dicha proposición ante el Congreso de la República de Guatemala y así mismo la Corte Suprema de Justicia gire y emita circulares a todos los jueces de los departamentos de la República de Guatemala, para que se aplique el Protocolo Adicional a la Convención América Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, según los Artículos 6 y 7, derecho al trabajo y condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, inciso "d", para que la población pueda ejercer ese derecho.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973.
- ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL PAÍS. **Historia general de Guatemala**. S.e. Ed. Porrúa, México, 1996.
- BARROS HERRERA, Jorge Andres. **Principios generales del derecho del trabajo**. S.e. Ed. Limites, Perú, 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 9na. Edición, Ed. Heliasta. Argentina, 1988.
- CASANOVAS, Joaquín. **Requisitos de la relación laboral**. Ed. Ferme, Ecuador, 1982.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Editorial Orión, 8va. Edición. Guatemala, 2000.
- DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I**. Editorial Porrúa. México, 1988.
- ENNECCERUS, KIPP, Wolff. **Derecho civil**. Tomo I, s.e. Barcelona. 1947.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Cuarta edición, ampliada, corregida y actualizada. Guatemala, 2011.
- GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Impresora y editora Rodríguez, S.A. de C.V. México. 2004.
- GRAU MORANCHO, Ramiro. **Procedimientos laborales especiales**. Editorial Jalón, Zaragoza, 1992.
- GRAU MORANCHO, Ramiro. **Escritos laborales**. Editorial Trivium. Madrid, 1997.
- GRAU MORANCHO, Ramiro. **Estudios laborales**. Editorial Dykinsón. Madrid, 2003.
- INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS Y COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **La igualdad de los modernos, reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales en américa latina**. (s.e.) Impreso por Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), San José, Costa Rica. 1997.
- LAGAZ LACAMBRA, Luis. **Limitación laboral**. S.e. Revista jurídica, Guatemala, 2010.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Editorial universitaria, Vol. 7. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1988.

MARZANO, Gabrielle. **La analogía**. Ed. Velis. Argentina, 1999.

MORINEAU, Marta. **Derecho comparado**. S.e. UNAM, México, 1946.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Edición Veliasta. Buenos Aires, Argentina, 1987.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Editorial Depalma, Argentina, 1990.

QUIN TORIS, Andrés Chon. **Opiniones jurídicas, el derecho de readmisión**. Revista. Consult, Guatemala, 2016.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. (s.e.) 21^a. ed; Talleres Gráficos de UNIGRAT, S.L. Madrid, España, 1994.

REYNOSO, Eleuterio. **El derecho del trabajo**. Ed. Maza, Guatemala, 1988.

SALAZAR, Gilberto. **Laboral práctico**. Ediciones Jurídicas Especiales. Guatemala, 2007.

VALENZUELA, Augusto. **Manual de derecho laboral**. S.e. Editorial universitaria, Guatemala, 1992.

VALVERDE, M. **Derecho del trabajo**. Ed. Tecnos. Argentina, 2012.

<https://estuardogeo.wordpress.com/enlaces/Wilber>. (Consultado el 15/05/2019).

<http://www.minex.gob.gt>. (Consultado el 10/05/2019).

https://prezi.com/p5_m9a8zo37a/principios-generales-del-derecho-laboral/#
(Consultado 15/05/2019).

https://es.m.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral-historia (consultada el 02/09/2019)

Legislación:

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



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

Código Civil de Guatemala. Decreto Ley 106. 1964.

**Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en
Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San
Salvador" Adoptado el 17 de noviembre de 1988.**