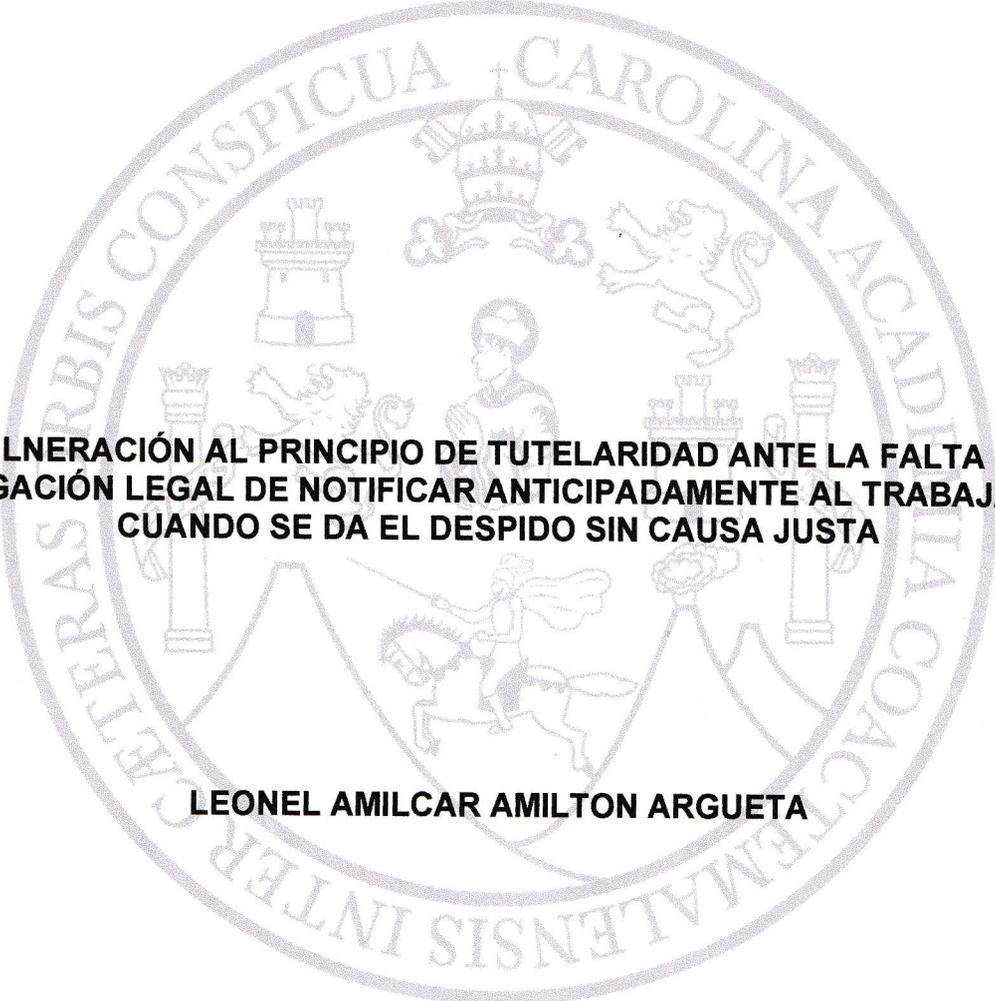


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE
OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR
CUANDO SE DA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA**

LEONEL AMILCAR AMILTON ARGUETA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE
OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR
CUANDO SE DA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LEONEL AMILCAR AMILTON ARGUETA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Edna Karina Amaya Santos
Vocal: Lic. Lemuel Lorenzo Chávez López
Secretaria: Licda. Olga Aracely López Hernández

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alfredo Pinto Sequén
Vocal: Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Secretaria: Licda. María De Los Ángeles Castillo de García

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,
 04 de noviembre de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, BYRON ROBERTO FLORES MENDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LEONEL AMILCAR AMILTON ARGUETA, con carné 201014949,
 intitulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE OBLIGACIÓN LEGAL DE
NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR CUANDO SE DA EL DESPIDO CON CAUSA JUSTA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 18 / 09 / 20 f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello) Byron Roberto Flores Mendez
 Abogado y Notario





LIC. BYRON ROBERTO FLORES MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 20 de noviembre del año 2020

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



Distinguido Licenciado Orellana Martínez:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha 04 de noviembre del año 2019 se me nombró Asesor del alumno Leonel Amilcar Amilton Argueta de su tesis que se intitula: "**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR CUANDO SE DA EL DESPIDO CON CAUSA JUSTA**". Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- b) **De las referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis cuenta con suficientes referencias bibliográficas, con lo que se resguarda el derecho de autor y se enriquece la investigación realizada por parte del sustentante.
- c) **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental, para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- d) **De la redacción capitular:** La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados. Se modificó el título de la tesis, quedando de la siguiente manera: "**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR CUANDO SE DA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA**".
- e) **De la conclusión discursiva:** La conclusión discursiva desarrolla que efectivamente se vulnera el principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido con causa justa.
- f) **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el alumno y el Asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

**LIC. BYRON ROBERTO FLORES MÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO**



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

Atentamente.



**LIC. BYRON ROBERTO FLORES MÉNDEZ
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 14290**

*Lic. Byron Roberto Flores Méndez
Abogado y Notario*



Guatemala, 22 de marzo de 2021.

**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



Respetuosamente informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **LEONEL AMILCAR AMILTON ARGUETA**, la cual se titula **VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR CUANDO SE DA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA**

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

MSc. Andrea Valeria Conde Guzmán
Docente Consejera de la Comisión de Estilo

c.c. Unidad, estudiante.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de mayo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LEONEL AMILCAR AMILTON ARGUETA, titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD ANTE LA FALTA DE OBLIGACIÓN LEGAL DE NOTIFICAR ANTICIPADAMENTE AL TRABAJADOR CUANDO SE DA EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el centro de mi vida, porque a **Él** le debo todo lo que tengo y todo lo que soy, por sus bendiciones y misericordia, por haberme ayudado en momentos difíciles de mi carrera y sin su ayuda no hubiera sido posible culminar otras de mis metas propuestas.

A GUATEMALA:

País de la eterna primavera, que me vio nacer y deseo servir para siempre.

A MI MADRE:

Laura Judith Argueta Ortega, por haberme dado la vida, por su amor y su apoyo en todo momento, por sus consejos y sus valores, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

A MI ESPOSA:

Wendí Carolina Quiej Cuyuch, por ser el amor de mi vida y formar parte de ella, por sus palabras, consejos, su apoyo incondicional y su comprensión, por acompañarme en este camino y brindarme el tiempo necesario para poderme realizar profesionalmente.

A MIS HIJAS:

Laura Ayari Dayana Argueta Quiej y Zura Tadeo Denisha Argueta Quiej (Q.E.P.D.), por ser los amores de mi vida, por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme cada día, por cada una de esas miradas tiernas y que siempre quedaran gravadas en mi mente y en mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Dolores Jaqueline Gualquiria Chinchilla Argueta, Tyrone Douglas Jonathan Chinchilla Argueta, Huber Yon Kelli Chinchilla Argueta, Christopher Augusto Zaid Chinchilla Argueta, Jeremy Augusto de Jesus Argueta Ortega, por su apoyo incondicional y comprensión. Que mi



triunfo sirva de ejemplo, y que Dios los bendiga siempre a cada uno.

A MI FAMILIA:

Por su cariño, motivación constante y apoyo incondicional en toda mi carrera, por ser parte de este triunfo.

A MIS AMIGOS:

Por acompañarme en este camino profesional, que sin esperar nada a cambio compartieron conmigo sus conocimientos, alegrías y tristezas, por sus buenos deseos y ánimos para seguir adelante.

A MIS MAESTROS:

A todos y cada uno de ellos, por sus enseñanzas, conocimientos, que me ayudaron a lograr esta meta y se refleja en mi triunfo al ser una persona profesional.

A:

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala de la cual me enorgullece egresar.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la cual todo el tiempo me sentí como en casa y que llevaré toda la vida en mi corazón.

PRESENTACIÓN



El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y corresponde al derecho público, específicamente en la rama del derecho laboral. Abarcó el territorio de la república de Guatemala durante el período comprendido de los años 2017 a 2019.

El objeto de estudio es determinar la vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa. Los sujetos en estudio son los trabajadores y patronos, quienes son parte de la relación laboral.

El aporte académico de la tesis es lograr que se notifique con un tiempo prudencial al trabajador previo a ser despedido sin causa justa, ya que es importante la estabilidad laboral pues evitará que el trabajador prolongue su estado de desempleado y con ello poder continuar percibiendo un salario que le permita su sostenimiento y el de su familia, proponiéndose para ello un plazo de por lo menos 15 días de antelación para dicho despido.



HIPÓTESIS

Al momento que el empleador termina la relación laboral sin causa justa, el Código de Trabajo no contempla un plazo para que el trabajador sea notificado con antelación, para que este tenga la oportunidad de encontrar un nuevo empleo, lo que vulnera el principio de tutelaridad, es por ello que la solución preliminar al problema es que se reforme el Artículo 78 del Código en mención, con el objeto de brindar un plazo de 15 días al trabajador antes de terminar su relación laboral cuando no haya incurrido en una causa justa de despido, en atención al principio de tutelaridad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través de los métodos analítico y deductivo y técnica de investigación bibliográfica y documental, se comprobó la hipótesis, dando a conocer que la solución preliminar al problema es que se reforme el Artículo 78 del Código de Trabajo, con el objeto de brindar un plazo de 15 días al trabajador antes de terminar su relación laboral cuando no haya incurrido en una causa justa de despido, en atención al principio de tutelaridad y por ende proteger la estabilidad laboral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	6
1.4. Fuentes.....	6
1.5. Características.....	6
1.6. Principios.....	8
1.7. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho.....	14

CAPÍTULO II

2. Terminación de los contratos individuales de trabajo.....	17
2.1. Relación laboral.....	17
2.2. Estabilidad laboral.....	19
2.3. Contrato de trabajo.....	20
2.4. Definición de terminación de contrato individual de trabajo.....	24
2.5. Formalidades de la terminación de la relación laboral.....	26
2.6. Efectos.....	27
2.7. Características.....	27
2.8. Causas de terminación.....	28
2.8.1. Por decisión del patrono.....	29
2.8.2. Por decisión del trabajador.....	35
2.8.3. Por causas determinadas en la ley.....	40

CAPÍTULO III

3. Vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa.....	45
3.1. Principio de tutelaridad.....	46
3.2. Desempleo en Guatemala.....	48
3.3. Sustento jurídico del tema.....	51
3.4. Análisis de encuestas.....	54
3.4.1. Encuesta a trabajadores del sector privado.....	54
3.4.2. Encuesta a Abogados.....	57
3.5. Causas del problema.....	60
3.6. Consecuencias del problema.....	60
3.7. Derecho comparado.....	61
3.8. Solución al problema.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
ANEXOS.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	81



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió porque se coloca en riesgo la estabilidad laboral del trabajador ante la falta de obligación legal de notificación anticipada en los despidos sin causa justa y para que dicho problema a futuro no siga produciendo más afectación económica y así cuente con un tiempo prudente de antelación, que le permita buscar al trabajador dentro dicho periodo, plazas de trabajo para que su situación de desempleo no sea prolongada.

El objeto general de la tesis permitió evidenciar la vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa. Se alcanzó el objetivo general de la tesis pues con la investigación se logró demostrar que es necesario que se brinde un plazo de al menos 15 días para que el trabajador que sea despedido sin causa justa conozca con antelación dicha situación y se adelante a obtener un nuevo empleo.

Se comprobó la hipótesis formulada ya que se dio a conocer que al momento que el empleador termina la relación laboral sin causa justa, el Código de Trabajo no contempla un plazo para que el trabajador sea notificado con antelación, lo que vulnera el principio de tutelaridad, es por ello que la solución que se brindó con la investigación es que se reforme el Artículo 78 del Código en mención.

Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: en el primero, se analizó el derecho al trabajo; en el segundo, se analizó la terminación del contrato individual de trabajo y en el tercer capítulo, se desarrolló el análisis de la vulneración al principio de



tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa.

La metodología utilizada fue: el método analítico y deductivo. En cuanto a las técnicas se utilizó la técnica documental y bibliográfica en la que se utilizaron libros referentes al tema de la investigación en materia de derecho al trabajo, despido, principios del derecho al trabajo.

El aporte académico de la tesis es proponer que se notifique con un tiempo prudencial al trabajador previo a ser despedido sin causa justa, ya que es importante la estabilidad laboral pues evitará que el trabajador prolongue su estado de desempleado y con ello poder continuar percibiendo un salario que le permita su sostenimiento y el de su familia, proponiéndose para ello un plazo de por lo menos 15 días de antelación para dicho despido.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

El derecho laboral es proteccionista para el trabajador y su objetivo es frenar el abuso de poder del patrono, derivado que es quien cuenta con el capital e implementos de trabajo, por el contrario, el trabajador ofrece su fuerza de trabajo y generalmente depende del salario para su subsistencia y la de su familia.

1.1. Antecedentes

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, pues trabajo se refiere a toda aquella actividad que realiza el ser humano, sin embargo, durante la época del imperio romano se consideraba que solo los esclavos debían trabajar, por esa razón no existía ninguna ley para proteger a los trabajadores de la época. Posterior a la caída del imperio romano, comenzaba a ser considerado el trabajo como un bien social, una forma casi única y obligatoria para sustentarse. Tal y como es concebido en la actualidad.

Con la revolución industrial en la Edad Media surgió una nueva ideología que establecía que la riqueza no se centraba exclusivamente en tener o no propiedades de tierra, ello derivado que durante siglos anteriores se concebía a la riqueza como exclusiva de la familia noble, sin embargo, en esta etapa se concibió al trabajo como una fuente de riqueza, algo totalmente distinto a lo establecido anteriormente.



Con la revolución industrial surgieron las grandes fábricas, mercados y maquinaria que a la vez, fomentó nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, con lo que comenzaron a fundarse las empresas privadas y por lo tanto nuevas fuentes de trabajo, pero aún con jornadas laborales de más de 12 horas.

En 1791, en Francia con Le chatelier, se permitía a los trabajadores asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados.

Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comenzó un viaje que ya no podría retroceder, desaparecieron las antiguas leyes de trabajo en donde las jornadas de trabajo eran exorbitantes y casi sin descanso, dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

En el año de 1940 se creó el manifiesto comunista del derecho del trabajo, que es el antecedente oficial de lo que hoy se conoce como derecho laboral moderno.

En cuanto a Guatemala, el derecho laboral tiene su origen en la época colonial en donde se promulgan las leyes indias, las cuales tenían por objeto limitar el abuso desmedido por parte de la corona española en la época pre colonial, en donde los trabajadores eran mal pagados y tratados como objetos.

Las Leyes Indias fue el primer documento que indicó que los trabajadores debían desenvolverse en condiciones dignas, debían ser remunerados pagándose el mismo cada semana, prohibía ocupar mujeres y niños en los ingenios.



Posteriormente, en el año 1877 se promulgó el Código Civil en donde se introduce por primera vez la definición legal de contrato de trabajo: “Convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida”.

Luego en 1926 surge la Ley del Trabajo en donde por primera vez aparece la figura del sindicalismo, y los comités de conciliación y tribunales de arbitraje. Sin embargo, con la llegada de Ubico al poder se pierde el derecho a la sindicalización desde 1931 a 1944.

Posteriormente con la revolución de Guatemala del año 1944: “Se benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.¹

Se crean por primera vez los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con lo que nace la jurisdicción privativa del derecho laboral y se permite nuevamente el sindicalismo, situación que cambiará en los siguientes años con la llegada de la nueva Constitución de la República.

¹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 73.



Hacia el año 1956 se prohíbe nuevamente la sindicalización, se promueve la conciliación en los conflictos de trabajo, se limita el derecho a la huelga. Años después específicamente en 1961 se promulga el Código de Trabajo en donde se dignifica al trabajador.

Posteriormente se reforma la Constitución en el año 1966 en donde se establece el derecho a aguinaldo, a huelga, a la sindicalización tanto para patronos como para trabajadores, el paro, nace la Ley del Servicio Civil.

1.2. Definición

“Conjunto de normas jurídicas y principios teóricos y doctrinas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y resuelve los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo”.²

Parte esencial de esta rama del derecho es que no se puede asumir la gratuidad, es decir que mediante el contrato de trabajo debe establecerse una remuneración para el trabajador de forma obligatoria, puesto que es un requisito para su validez la existencia de un salario a cambio de los servicios personales que presta el trabajador.

² Hernández Torres, Ana Beatriz. **Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso penal guatemalteco.** Pág. 1.



“El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones”.³

La definición anterior es amplia y aunque también es general abarca y describe bien la esencia del derecho laboral puesto que indica que es aquella que regula la relación entre las partes de la relación laboral, solucionando los conflictos que surjan entre estos con ocasión de trabajo.

“El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

El derecho laboral se define como el conjunto de normas, instituciones y principios que tienen como fin regular las relaciones subordinadas con ocasión de trabajo entre empleadores y trabajadores incluyendo las normas de derecho individual y colectivo de trabajo.

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

⁴ **Ibid.** Pág. 3.



1.3. Naturaleza jurídica

El derecho laboral es eminentemente público puesto que el cuarto considerando literal e del Código de Trabajo indica este extremo, además también señala que en esta rama del derecho el interés particular debe ceder sobre el interés social. Así mismo el Estado tiene un rol importante en las relaciones de trabajo por los controles que ejercen en las mismas por ejemplo a través de la Inspección General de Trabajo.

1.4. Fuentes

Cabe destacar, que en Guatemala la principal fuente del derecho del trabajo es la ley, por lo tanto, constituyen fuente del derecho laboral las siguientes normativas:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Convenios y Tratados Internacionales
- Código de Trabajo.
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Leyes/reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.5. Características

El derecho laboral posee ciertas características que lo distingue de otras ramas, estas son:

- a) Es un derecho autónomo: el derecho laboral es autónomo porque posee sus propios principios, instituciones, normativa legal, objeto, sujetos personales, que no se aplican a ninguna otra rama del derecho, es decir que no depende de ninguna otra rama del derecho para su existencia. El derecho laboral posee una autonomía doctrinaria, debido a que al ser una rama extensa necesita un estudio particularizado donde se determina su contenido, instituciones o principios, diferenciándolo de otras disciplinas jurídicas. Asimismo, también posee una autonomía legislativa, debido a que tiene su origen en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y demás leyes laborales, cuyos órganos competentes tienen jurisdicción privativa y jueces especializados en la materia.
- b) Es un derecho conciliatorio: el derecho laboral trata conciliar a las partes de la relación laboral, es decir que trata de evitar la *litis* o conflicto. "La conciliación son los acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo). En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje".⁵
- c) Es un derecho tutelar o protector: esta característica también es un principio del derecho laboral ya que intenta compensar la desigualdad económica existente

⁵ Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 68.



entre trabajador y patrono, es por ello que se orienta a proteger jurídicamente al trabajador que presta labores en relación de dependencia, quien es la parte más vulnerable económicamente.

- d) Es un derecho irrenunciable: también constituye un principio del derecho laboral y consiste en que el trabajador no puede renunciar a sus derechos otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral, Código de Trabajo y la legislación aplicable.

- e) Equidad: porque resuelve las controversias laborales de acuerdo a la justicia social, al señalamiento de la ley y al deber, utilizando también la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno y utilizando la equivalencia para dar a cada uno lo que merece.

1.6. Principios

“Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁶

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 176.



Los principios del derecho laboral son los postulados que lo inspiran y sirven de base para su desarrollo, conforman una parte esencial de esta rama del derecho puesto que se ajustan a la justicia social a la que hace referencia la Constitución Política de la República de Guatemala.

Así mismo el derecho al trabajo posee una serie de principios, los cuales son los siguientes:

- a) Tutularidad: se orienta a proteger jurídicamente al trabajador ya que busca compensar la desigualdad económica existente entre trabajador y patrono. Se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

También se encuentra establecido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “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”.

- b) Principio de garantías mínimas: consiste en que el trabajador debe contar con una serie de garantías mínimas que pueden ser superadas, pero nunca pueden ser



objeto de reducción, dichas garantías se encuentran estipuladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El principio de garantías mínimas se encuentra regulado en el cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

c) Principio de irrenunciabilidad: este principio limita la autonomía de la voluntad ya que consiste en que las partes de la relación laboral no pueden renunciar a sus derechos contenidos en la legislación laboral únicamente se pueden superar los derechos laborales, pero nunca se pueden renunciar a ellos.

Este principio se encuentra fundamentado en el primer párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o



limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Asimismo, también se encuentra establecido en el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

- d) Principio de realidad y objetividad: es realista porque estudia al individuo en su contorno social, basándose en la equidad en razón de la posición económica de las partes; y es objetivo porque resuelve las controversias de trabajo de acuerdo a un criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

Se encuentra establecido en el cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las



partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

- e) Es hondamente democrático: porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Se encuentra establecido en el cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

- f) Principio de sencillez y celeridad: es sencillo, porque el trabajador generalmente carece de conocimientos jurídicos, colocándolo en situación de desventaja ante el patrono, por lo que es necesario que para compensar dicha desventaja el derecho laboral se base en el principio de sencillez. Celeridad, porque el fin principal de dicho principio es evitar los periodos largos de tiempo al momento de resolver las controversias originadas entre el trabajador y patrono.



Ambos principios se encuentran regulados en el quinto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “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 de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

g) Principio de conciliación: principio que consiste en que las partes de la relación laboral lleguen a un acuerdo para evitar que la *litis* se prolongue por un tiempo mayor.

Se encuentra regulado en el sexto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

h) *Indubio pro operario*: El Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



Lo anterior concuerda con lo establecido por el principio de tutelaridad puesto que busca compensar la desigualdad entre el trabajador y patrono. También este es el fundamento constitucional para establecer que la carga de la prueba la soporta el empleador, pues es el quien debe desvirtuar lo que establece el trabajador y en caso de no realizarlo se tienen por ciertas las peticiones del trabajador, esto en cuanto al derecho adjetivo.

1.7. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

- a) Con el derecho constitucional: El derecho laboral tiene relación con el derecho constitucional, puesto que deviene de esta rama del derecho, ya que el Artículo 101 constitucional establece: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".
- b) Con el derecho penal: El derecho laboral se relaciona con el derecho penal, en cuanto a que tanto trabajador como patrono tienen derecho a denunciar actos delictivos acaecidos dentro del centro de trabajo.
- c) Con el derecho administrativo: El derecho administrativo tiene injerencia en el derecho laboral, puesto que se establecen medios de control para velar porque las relaciones de trabajo sean cordiales y fraternales. Por ejemplo, la Inspección General de Trabajo y la Oficina de Servicio Civil.



- d) Con el derecho civil: Tienen su relación en cuanto que el derecho de trabajo utiliza figuras propias del derecho civil como por ejemplo el contrato, la capacidad, domicilio.

- e) Con el derecho mercantil: La relación entre estas dos ramas del derecho radica en que el comerciante puede en algún momento volverse empleador por lo que ambas cualidades se reúnen en una misma persona.

- f) Con el derecho procesal: El derecho procesal es la base de todos los procesos sin importar la materia, por lo que en el derecho laboral específicamente en el proceso ordinario laboral basa sus etapas de acuerdo al derecho procesal en general.





CAPÍTULO II

2. Terminación de los contratos individuales de trabajo

Del trabajo y del salario que se recibe a cambio, depende no solo el trabajador, sino generalmente también su familia, por lo que se restringe la posibilidad que los contratos de trabajo lleguen a su fin, ello se refleja en las causas justas de despido, las cuales garantizan al trabajador su estabilidad laboral regulando que mientras no realice los actos que se encuadran como circunstancias para terminar la relación laboral por parte del patrono podrá conservar su empleo.

Para comprender este punto, es importante definir y estudiar por separado las figuras jurídicas de relación laboral, estabilidad laboral y contrato de trabajo, para brindar mayor soporte a la doctrina empleada en la presente investigación.

2.1. Relación laboral

“Es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un contrato de trabajo”.⁷

⁷ Gil Barrientos, Guillermo Ernesto. **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo**. Pág. 164.



Como se observa para que una relación laboral se dé por iniciada no es necesario que exista un contrato de trabajo, puesto que son dos figuras jurídicas totalmente independientes.

La relación laboral no se debe confundir con un contrato de trabajo, ya que: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo”.⁸

De acuerdo a la definición anterior el contrato de trabajo es un mero formalismo a través del cual se plasma la voluntad de las partes de contraer entre sí una relación laboral, mientras que la relación laboral es el hecho de que el trabajador se presente a sus labores y comience a realizar actividades propias de su cargo.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica en el primer párrafo: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

El contrato de trabajo es importante porque en él constan las bases sobre las cuales se va a llevar a cabo la relación laboral, por ejemplo el salario, la jornada, las vacaciones, las comisiones, entre otros, sin embargo no se perfecciona hasta que se concrete o inicie la relación laboral misma, ello tiene sentido puesto que de nada serviría un contrato

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 164.



de trabajo suscrito por las partes si el trabajador nunca se presentó a laborar, por lo que no existirían acciones que demandar al patrono en caso de existir una controversia entre las partes.

2.2. Estabilidad laboral

“La estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especiales circunstancias. También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de jubilación, a no ser por causas taxativamente determinada”.⁹

La estabilidad laboral es el derecho del trabajador a conservar su plaza de trabajo por tiempo indefinido y evitar que en reiteradas ocasiones sea despedido y se vea en la necesidad de encontrar un nuevo empleo. La estabilidad laboral asegura que un trabajador perdure en su puesto de trabajo lo que potencializa su productividad derivado de la experiencia que va adquiriendo con el tiempo.

“La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables

⁹ Díaz Aroco, Teófila. **Estabilidad laboral en Perú**. Pág. 12.



para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador. Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socioeconómico a nivel nacional e internacional”.¹⁰

La finalidad de la estabilidad radica en el tema económico puesto que cuando el trabajador perdura en su puesto de trabajo, este se agencia de un salario de forma continua generalmente de forma mensual, lo que permite su subsistencia y la de su familia.

2.3. Contrato de trabajo

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.¹¹

Es importante hacer énfasis en la definición anterior puesto que establece que el contrato de trabajo es un convenio obligatorio entre las partes de la relación laboral, desde luego

¹⁰ Rodríguez Mauricio, Ana Mildred. **Propuesta de regulación en el Código de Trabajo del principio de estabilidad laboral como protección a los trabajadores.** Pág. 3.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 3411.



la importancia que este ostenta pues a través de este se establecen las bases sobre las que versará la relación laboral.

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

De acuerdo al Código de Trabajo el contrato laboral es el documento por medio del cual el trabajador debe prestar su fuerza de trabajo al patrono de forma personal y bajo su dependencia y dirección, siendo un elemento importante para su validez la existencia de una remuneración (salario), pues si no se establece este extremo no sería un contrato válido o de materia laboral.

En cuanto a las modalidades que puede tener el contrato de trabajo estas se encuentran establecidas en el Artículo 25 del Código de Trabajo el cual establece: "El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este



segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c)

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

En la legislación laboral existen 3 formas de modalidades del contrato: por tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra determinada, existiendo un tipo de contrato para cada requerimiento que se necesite, esto tiene una razón de ser y es para la protección de los trabajadores en cuanto a la estabilidad laboral.

Por otro lado, el Artículo 26 del Código de Trabajo indica: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.



Como se observa en el Artículo anterior, el contrato por tiempo indefinido prevalece sobre el de plazo fijo y obra determinado, buscando con ello la estabilidad laboral del trabajador y posicionarlo el mayor tiempo posible en su puesto de trabajo. Este Artículo constituye el fundamento legal para el principio de estabilidad laboral.

También es importante establecer que el contrato de trabajo no necesariamente debe establecerse por escrito, puesto que la forma oral también es permitida sin que ello le reste validez ante la ley, sin embargo, no aplica para todas las actividades, únicamente para las siguientes, según el Artículo 27 del Código de Trabajo el cual regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

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

Se permite la poca formalidad en las actividades anteriores en cuanto al contrato de trabajo oral puesto que generalmente en las labores agrícolas o ganaderas y en el servicio doméstico participan personas que no poseen un nivel de escolaridad alto, por lo que el contrato de trabajo podría retrasar el inicio de la relación laboral. En cuando a los trabajos accidentales o que no excedan de cien quetzales se permite el contrato laboral puesto que este representaría una pérdida de tiempo al ser un trabajo generalmente corto o de menor relevancia.



Pese a lo anterior el Artículo 27 último párrafo del Código de Trabajo establece: “En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

Es importante que el trabajador cuente con algún medio escrito en donde conste al menos cuando se inicia la relación laboral y el salario que percibirá, así como llevar el registro de los días donde se le haga efectivo su pago al trabajador del cual se hizo acreedor por trabajar los días que se estipulen en la constancia misma.

2.4. Definición de terminación de contrato individual de trabajo

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹²

De acuerdo al autor anterior, la terminación del contrato de trabajo es la disolución de la relación laboral que puede ser en forma bilateral si es por mutuo acuerdo o unilateral si es por despido con o sin causa justa. Si es de forma unilateral se puede dar a través del despido o la renuncia.

¹² De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 164.



“Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones”.¹³

La terminación del contrato de trabajo es el cese de la relación laboral, ello significa que finalizan las obligaciones de las partes, sin embargo, en el caso de despido sin causa justa subsiste la obligación del patrono de hacer efectivo el pago de indemnización y demás prestaciones que la ley establece.

Por otro lado, en cuanto a la definición legal de la terminación del contrato de trabajo, se encuentra establecido en el Artículo 76 del Código de Trabajo: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Según el Artículo anterior, el contrato de trabajo puede terminar por las siguientes circunstancias: a) Renuncia del trabajador o despido sin causa justa, b) mutuo consentimiento de ambas partes, c) despido con causa justa, d) por disposición de la ley, sin embargo, en cualquier situación se extinguen los derechos y obligaciones que han

¹³ Fajardo Reyes, Manuel Ernesto. **La inexistencia de un régimen de protección real hacia los testigos ante el llamamiento judicial dentro del juicio ordinario laboral.** Pág. 25.

contraído, por ejemplo, el trabajador ya no tiene obligación de asistir a laborar y el patrono ya no tiene obligación de pagar un salario.

2.5. Formalidades de la terminación de la relación laboral

En el Código de Trabajo no se establecen mayores formalidades para la terminación de la relación laboral, sin embargo, debe realizarse por escrito si es por decisión del patrono o del trabajador.

- a) De forma unilateral por parte del trabajador: Cuando un trabajador desee renunciar lo puede realizar por escrito, aunque si el contrato de trabajo fue realizado en forma verbal, debe terminarse de la misma forma, sin embargo, en todos los casos debe ajustarse a las siguientes reglas según lo estipulado por el Artículo 83 del Código de Trabajo, el cual establece la obligación del pre aviso de renuncia con anticipación: “ Antes de seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación; después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación; después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación; después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación”.
- b) De forma unilateral por parte del patrono con causa justa: Este lo debe realizar el patrono en forma escrita indicándole la causa del despido.



- c) De forma unilateral por parte del patrono sin causa justa: Cuando se da un despido sin causa justa el patrono no tiene la obligación legal de notificar o dar un pre aviso al trabajador, lo cual es objeto de estudio en la presente investigación de tesis.

2.6. Efectos

- a) Cuando un trabajador renuncia o es despedido, el patrono no contará más con la experiencia de dicha persona en el puesto de trabajo, especialmente para quienes ya se encontraban con muchos años de antigüedad dentro de la empresa, por lo que capacitar a una nueva persona implica tiempo y recursos.
- b) Lógicamente el trabajador pierde su fuente de ingresos que obtenía por medio de su empleo.
- c) Generalmente existe *litis* entre el patrono y trabajador por lo que en muchos casos esa situación termina en un proceso ordinario laboral.
- d) La terminación de un contrato de trabajo casi siempre supone que el trabajador se encuentre desempleado tras el cese de actividades.

2.7. Características

La terminación del contrato de trabajo tiene varias características, las cuales se analizarán a continuación:



- a) Puede ser un acto unilateral o bilateral: Ello quiere decir que si es por parte del trabajador se realizará a través de la renuncia como acto de su voluntad o por parte del patrono a través del despido con o sin causa justa (unilateral), pero también puede darse por mutuo acuerdo (bilateral).

- b) Acto potestativo: Terminar el contrato de trabajo es un derecho que le asiste tanto a trabajador como patrono, pero ninguno está obligado a realizarlo salvo por causales establecidas por la ley, por lo que pueda hacer uso de dicho derecho cuando lo considere conveniente.

- c) Es un acto formal: Pues debe hacerse por escrito y con un tiempo prudente establecido en la ley para cada caso, salvo para el despido sin causa justa lo cual es objeto de investigación en la presente tesis.

2.8. Causas de terminación

El contrato individual de trabajo puede terminar por varias causas, cada una de ellas con distintos efectos jurídicos ya sea por decisión del patrono, del trabajador o por mutuo acuerdo. Las causas para cada caso son distintas y específicas y ello se legisló de manera restringida para proteger al trabajador ya que es la parte débil económicamente de la relación laboral y con ello asegurarle que su contrato de trabajo no finalizará si no es por encuadrarse en una causal específica, a continuación, estas son:



2.8.1. Por decisión del patrono

Es un acto unilateral decidido por el patrono en donde pueden suscitarse tres situaciones, las cuales son:

- Despido con causa justa: El Artículo 77 del Código de Trabajo establece las causas del despido con causa justa, las cuales facultan al patrono dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, las cuales serán analizadas a continuación:
 - 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”:

En virtud de ello, los trabajadores tienen prohibido actuar de forma inmoral durante su jornada de trabajo o incurrir en injuria, calumnia o cualquier otra acción que se encuentre fuera de la ley en contra del patrono o superiores.

- b) “Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores”:



El inciso anterior también es aplicable si el daño moral se realiza contra los demás trabajadores en horario laboral, pero tiene que ser requisito que la disciplina se afecte o que como consecuencia las labores de trabajo se paralicen.

- c) “Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo”:

Este inciso es similar a los anteriores, con la diferencia es que esta modalidad se refiere a que no sean provocados y que las relaciones de trabajo se tornen imposibles a raíz de una mala convivencia.

- d) “Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo”:

Este inciso intenta regular las relaciones de convivencia en el trabajo pues establece que el trabajador no puede cometer delito o falta contra el patrono, compañeros o un tercero



siempre y cuando se encuentre en horas de trabajo y dentro del lugar, además también lo responsabiliza en cuanto al daño que pudiere ocasionar al mobiliario y equipo para donde labore.

e) “Cuando el trabajador revele los secretos a que alude inciso g) del artículo 63”:

Remitiéndose al artículo y literal en mención este establece que el trabajador debe guardar secretos técnicos, comerciales o de fabricación de la empresa para que labore, es decir que debe guardar fidelidad y dentro de más alto sea el cargo que ostente, mayor responsabilidad tiene de cumplir con esta obligación.

f) “Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario”:

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes: Este inciso se refiere a que los trabajadores no pueden ausentarse de sus labores o al menos no sin justificarse, estableciendo para ello las veces que le son permitidas las ausencias.

g) “Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los



trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores”:

Este inciso indica que los trabajadores deben acatar las órdenes giradas en cuanto a la prevención de accidentes laborales o propagación de enfermedades, lo cual tiene concordancia con la situación actual en donde se atraviesa por una pandemia, es en este momento donde mayor relevancia ha cobrado este inciso ya que es obligación de todo trabajador, seguir los protocolos de bioseguridad para evitar más la propagación del SARS-CoV2.

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”:

El trabajador no puede violentar el reglamento de trabajo pues decir así debe ser apercibida por escrito y si reincide podrá ser despedido sin responsabilidad por parte del patrono, sin embargo, este procedimiento no es necesario cuando el trabajador se encuentra bajo el efecto del alcohol y coloque en situación de riesgo la vida, seguridad o bienes del patrono y sus compañeros de trabajo.

Tampoco puede infringir el Artículo 64 del Código de Trabajo el cual establece más prohibiciones para el trabajador, tales como: No abandonar el puesto de trabajo sin



justificación o autorización; realizar propaganda política o actos contrarios a la libertad de conciencia; trabajar en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias; utilizar las herramientas de trabajo con un objeto distinto para lo que son destinadas; portar armas durante la jornada de trabajo y dentro del establecimiento a menos que ello sea propio de su cargo; los sabotajes a través de la ejecución de hechos que vulneren las normas de trabajo.

- 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”:

Esto quiere decir que el trabajador para la obtención de un empleo pudo incurrir en engaños, por lo que si se le comprueba puede ser despedido sin responsabilidad por parte del patrono.

- j) “Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada”:

El trabajador que sea detenido con arresto mayor o prisión provisional puede ser despedido sin derecho a indemnización, ello es así derivado que dada la situación jurídica del trabajador se ausentará de sus labores, por ende, la relación jurídica debe terminarse.



- k) “Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”:

El contrato de trabajo también puede imponer faltas adicionales a las de las normas laborales, por lo que si se vulneran puede incurrir en un despido.

Según el Artículo anteriormente citado, se puede establecer que existen varias situaciones por las que un trabajador puede ser despedido sin que el empleador se encuentre obligado a otorgarle una indemnización, sin embargo, si persiste la obligación del patrono después de un despido de esta índole el pago proporcional de la bonificación anual, de aguinaldo, salarios vencidos, horas extras y vacaciones.

“El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.¹⁴

El despido supone la imposibilidad de seguir laborando por parte del trabajador, es el medio por medio del cual el trabajador conoce que la relación laboral ha finalizado.

¹⁴ Guzmán Castellanos, Germán. **La necesidad de regular como causal de despido justificado en favor del trabajador, la sustitución patronal.** Pág. 19.

- Despido sin causa justa: Es la terminación del contrato en virtud de la mera voluntad del patrono sin que el trabajador haya incurrido en ninguna causal del despido, para lo cual el patrono se sujeta a lo que establece el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual regula que debe efectuar los siguientes pagos al trabajador que despida sin causa justa: "Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales".

Lo anterior, se realiza de dicha forma para resarcir de alguna forma la afectación que se ha realizado al trabajador por haberle separado de su empleo, tomando en consideración que ello significa la pérdida de ingresos económicos de una persona.

2.8.2. Por decisión del trabajador

Es un acto unilateral por voluntad propia del trabajador, pueden darse varias situaciones las cuales son:

- Renuncia: Es la decisión por medio de la cual el trabajador opta por terminar la relación laboral, perdiendo su derecho a ser indemnizado.



Es importante establecer que cuando un trabajador decida renunciar, debe dar un preaviso a su empleador, sin embargo, esta institución actualmente se encuentra en desuso a pesar que el Código de Trabajo establece esta obligación.

- Abandono: Puede darse el caso que el trabajador abandone su puesto de trabajo sin ningún aviso previo, por lo que es recomendable que el patrono de aviso a la Inspección General de Trabajo en donde lo liberará del pago de indemnización. Dependiendo de la gravedad del caso, el empleador puede demandar al trabajador incluso por daños y perjuicios que se deriven del abandono. También puede tomarse como abandono cuando un trabajador tras suspenderse su contrato no se presenta a labores.

- Despido indirecto: El despido indirecto exime de responsabilidad al trabajador y permite la posibilidad que la indemnización le sea pagada. Las causas por las que el trabajador puede tomarse como despedido de forma indirecta son reguladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, las cuales son analizadas a continuación:
 - a) “Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley”:

Ello es importante puesto que una persona trabaja a cambio de una remuneración, es por ello que no puede cohibírsele de su pago ni total ni parcialmente, tampoco puede alterarse la forma y lugar en el que se le paga.



- b) “Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador”:

Esta causal también se establece para el trabajador como parte de sus prohibiciones, ello coloca en situación de igualdad al trabajador y empleador.

- c) “Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador”:

Lo anterior no solo abarca al patrono, sino también a los parientes o dependientes del empleador, quienes deben conducirse con moral y cordura en todo momento mientras dure la relación laboral.

- d) “Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador”:

El patrono tiene prohibido causar un perjuicio en las herramientas del trabajador, especialmente en aquellas que le son útiles en la ejecución de un trabajo, ello como medida de prevención para que el empleador no coaccione o persuada al trabajador para que renuncie.



- e) “Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato”:

Esta literal busca la sana convivencia pacífica entre las relaciones de trabajo dentro y fuera del establecimiento en donde se lleva a cabo el trabajo.

- f) “Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate”:

Esta literal es coincidente con la situación que actualmente se vive a nivel mundial por la pandemia del SARS-CoV2, ya que por este inciso se faculta al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo si cree que su salud se encuentra en peligro.

- g) “Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan”:



Este inciso se relaciona y es congruente con el anterior, con la diferencia que también abarca los establecimientos que sean insalubres o anti higiénicos, también establece que el patrono se encuentra obligado a atender las normas de salud vigentes.

- h) “Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre”:

Este inciso se encuentra relacionado a evitar los posibles accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

- i) “Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66”:
El Artículo referido se refiere a las licencias, descansos y vacaciones con goce de salario; las enfermedades, los riesgos profesionales, los descansos pre y posnatales, riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y la obligación de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente al patrono o compañero de trabajo.
- j) “Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo”:



Esto se protege pues el trabajador se encuentra afecto a mínimo de derechos que pueden superarse, pero jamás reducirse, la única excepción al caso es que un empleado sea ascendido a un cargo superior y que no supere el periodo de prueba, por lo tanto, debe ser removido a su puesto original, en cualquier otra circunstancia se incurre en despido indirecto.

- k) “Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”:

El contrato de trabajo también es ley entre las partes, pues todo lo que se pacte en este debe ser respetado, de lo contrario es una falta.

Como se observa en el Artículo anterior, el despido indirecto debe encuadrarse en los hechos que ya se describieron, son situaciones que provocan que el patrono no cumpla con las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, lo que ocasiona que el trabajador se encuentre laborando bajo una forma que no fue pactada y aceptada por él, siendo la intención del patrono básicamente realizar un fraude de ley para evitar el pago de indemnización y provocar que el trabajador renuncie ante su incumplimiento, es por ello que la norma le protege.

“El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no le correspondería una indemnización). Esto viene hacer una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se



expone en forma directa, sino que con acciones secundarias. En este caso el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza de despedirlo en forma directa”.¹⁵

El despido indirecto es utilizado por los empleadores para evadir el pago de indemnización y forzar la renuncia del trabajador, situación que protege la ley en virtud del principio de tutelaridad.

2.8.3. Por causas determinadas en la ley

Son causas ajenas a la voluntad de las partes de la relación laboral, básicamente son situaciones en las no existe la autonomía de la voluntad ni del patrono ni del trabajador. Al efecto, el Artículo 85 del Código de Trabajo establece que son causas que terminan con los contratos de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste, de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles, dichas causales son:

a) “Muerte del trabajador”:

En este caso los dependientes económicos del trabajador tienen derecho a recibir la indemnización, si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no lo cubría, el pago de indemnización debe ser cubierto por el patrono por un importe equivalente hasta quince

¹⁵ **Ibid.** Pág. 49.



meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores, esta indemnización debe pagarse en mensualidades equivalentes al tiempo según el caso. Lo cual es de beneficio para los dependientes económicos del trabajador fallecido, puesto que le permitirá una fuente de ingresos segura mientras logran mejorar su situación económica a raíz de la muerte de un miembro de la familia.

- b) “La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono”:

Esto fue regulado derivado que pudiera darse el caso en el que una empresa produzca de forma voluntaria los casos que se describen, con el objeto de evadir sus obligaciones patronales, por lo que el legislador previó tal situación y la reguló.

En conclusión, son causales determinadas por la ley para terminar el contrato de trabajo: la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono, cada causal cuenta con sus propias reglas según como sea cada caso en concreto.

También se señalan como causales de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad de ninguna de las dos partes contenidas en el Artículo 86 del Código de Trabajo, el cual establece:



- a) “Por el cumplimiento del plazo en los contratos que han sido suscritos a plazo fijo y por la realización de la obra en los contratos de obra determinada”:

Al momento de concluir el plazo del contrato o la obra que debía ejecutar el trabajador, la relación laboral termina sin ninguna responsabilidad de parte de ambos, pues se cumplió el fin de la contratación.

- b) “Por las causas enumeradas en el contrato de trabajo que vayan conforme a la ley”:

El contrato de trabajo es ley entre las partes, por lo tanto, las cláusulas deben ser respetadas y conocidas por trabajador y empleador, por consiguiente, si la relación laboral debe finalizar en determinada fecha según el contrato de trabajo y este es firmado, significa que ambos conocen cuando va a finalizar, por lo que ninguno podría alegar derechos o hacer reclamaciones en virtud que ello era conocido desde que inició la relación laboral.

- c) “Por mutuo consentimiento entre las partes de la relación laboral”:

Cuando la terminación de la relación laboral es por el consentimiento del empleador y trabajador, ninguno de los dos tiene responsabilidad al respecto después del cese de dicha relación.





CAPÍTULO III

3. Vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa

El principio de tutelaridad protege de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación laboral, ya que el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que tiene el empleador. Esta desigualdad natural existente entre los sujetos procesales hace que el principio tutelar juegue un papel de suma importancia para el equilibrio de estas diferencias.

Las causas justas de despido son aquellas circunstancias en que, si el trabajador incurre en alguna de ellas, el empleador puede terminar la relación laboral sin ninguna responsabilidad de pagos indemnizatorios.

Lo anterior es necesario establecerlo, pues de esa manera se puede aseverar que cuando el trabajador incurra en alguna causa justa de despido, se coloca en riesgo su estabilidad laboral, es por ello la necesidad de la notificación previa de despido cuando se de esta situación, puesto que de esa manera el trabajador puede obtener un nuevo empleo y con ello no se coloca en riesgo su economía ni la de su familia, ello en virtud del principio de tutelaridad.



La investigación a realizar se enfocó desde el punto de vista del derecho laboral porque esta rama del derecho establece lo relativo al principio de tutelaridad, así como la importancia de la estabilidad laboral de los trabajadores. También fue vista la investigación desde el punto de vista social, pues al ocasionarse un despido, se suma una persona más al problema del desempleo y desde el punto de vista económico, porque cuando una persona se encuentra sin empleo, esta tiene gastos que sufragar, sin embargo, no tiene ninguna fuente de ingresos formal que le permita dicho objetivo.

3.1. Principio de tutelaridad

Por el principio de tutelaridad se otorga una protección jurídica preferente al trabajador con el objeto de compensar la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral, por lo que se considera que es el trabajador la parte más débil, pues ofrece su fuerza de trabajo, mientras que el empleador cuenta con el capital y medios de producción, por lo que notablemente toma ventaja sobre el trabajador.

“Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (considerando del Código de Trabajo), entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte



impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones”.¹⁶

El principio de tutelaridad cumple un rol importante puesto que su función es niveladora o compensatoria para la parte económicamente débil, puesto que el trabajador depende de su salario para subsistir, también radica su importancia en cuanto a que representa un límite al poder del empleador, con lo que se evitan abusos por su parte.

El principio de tutelaridad tiene su origen en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

En virtud del Artículo anterior, se establece que las leyes laborales sin importar la materia que regulen deben estar siempre enfocadas en el principio de tutelaridad en beneficio de los trabajadores, también establece que se deben tomar en cuenta los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo claro de dichos factores es la fijación del salario mínimo año con año, puesto que se debe de tomar en cuenta la vida cotidiana y

¹⁶ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.



el costo de la canasta básica de actualidad para dar respuesta a un salario mínimo digno para los trabajadores.

Así mismo el principio de tutelaridad se encuentra establecido en el cuarto considerando literal a del Código de Trabajo el cual establece: “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”.

Lo anterior, en concordancia con la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando que el ámbito del derecho laboral debe estar regido por el intento de nivelar en cuanto a la diferencia en la economía del patrono y trabajador.

3.2. Desempleo en Guatemala

Las condiciones de empleo en el país se deterioraron de forma leve en el primer semestre de 2018, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, de la cual se obtuvieron los siguientes datos:

La tasa de informalidad alcanzó el 70.6 por ciento y la de desempleo abierto el 2.8 por ciento, estas subieron en comparación con la encuesta 2-2017, donde se ubicaron en 69.7 y 2.3 por ciento, respectivamente.

La encuesta 1-2018, que se publicó hasta en diciembre pasado, se realizó en junio de 2018, y es comparable por la estacionalidad con la encuesta 2-2017 efectuada entre



mayo y junio de dicho año, de acuerdo con el director de Censos y Encuestas del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La Ministra de Trabajo y Previsión Social, Gabriel Aguilera, refirió que el aumento de informalidad refleja la necesidad de hacer cambios estructurales al mercado laboral. La disminución en la tasa de subempleo, que pasó de 12 a diez por ciento, se tradujo en desempleo y se convirtió en informalidad. El subempleo visible es la población que trabajó de manera involuntaria menos de 40 horas semanales.

Para Luis Linares, consultor de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asíes), el cambio más significativo es que la informalidad afecta a un 70 por ciento y el subempleo, porque es gente que quiere trabajar más horas y tener un ingreso mayor, expresó.

Comentó que en un estudio que realizaron sobre el nivel de ingresos, en el que se compara 2002 con 2017, se refleja el estancamiento del salario y el deterioro en materia de ingresos. Por ejemplo, el porcentaje de los asalariados que sin seguridad social es más alto en 2017 que en 2002.

La tasa de desempleo abierto en jóvenes entre 15 a 29 años subió, al ubicarse en 5.2 por ciento a nivel general, y en lo urbano metropolitano en 11.7 por ciento. Superior a la ENEI 2-2017 que fue de 4.2 y 9.8 por ciento.



Se estima que entre 180 mil y 200 mil jóvenes se gradúan al año, solo el 20 por ciento ubica un empleo formal. El ministro de Trabajo refirió que por eso es importante buscar medidas que flexibilicen el mercado laboral. Por ejemplo, impulsar nuevos empleos con el Convenio 175 de trabajo a tiempo parcial o retomar programas como Mi Primer Empleo. Posteriormente para el año 2019, no existen cambios sustanciales pues las cifras siguen siendo desalentadoras ya que según datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del año en mención la población activa para trabajar es de 12 millones, siendo únicamente 7.1 millones quienes cuentan con un trabajo formal y 4.8 millones se encuentran económica inactivos.

La encuesta referida indica que la población subempleada visible de 15 años y más con diversificado completo es 18.9% para los hombres de una población de 402 mil 815 y 20% para mujeres de una muestra de 265 mil 145.

También se indicó que el ingreso promedio mensual para las personas ocupadas es de Q2 mil 352, y por sector para el informal de Q1 mil 688 y el formal de Q3 mil 650, situación que es preocupante e importante erradicar pues ello significa que la mayoría de personas perciben un ingreso bastante menor que el salario mínimo.

Sin embargo, para el año 2020 la situación empeoró, en cuanto al empleo ante la pandemia del SARS-COV2, en donde el recorte de personal fue bastante usual observar, en donde empresas incluso de talla mundial cerraron sus puertas, por lo que el desempleo creció a pasos agigantados en Guatemala, lo cual sin duda alguna elevará los números del empleo informal.



Como se observa, uno de los problemas sociales más grandes de Guatemala es el desempleo, es por ello que se necesitan tomar medidas que lo prevengan, una de ellas podría ser el aviso con antelación cuando se despida a un trabajador sin causa justa.

3.3. Sustento jurídico del tema

El tema cuenta con bastante sustento jurídico tanto de normas nacionales como internacionales en materia de derechos humanos:

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos

El Artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos indica: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Como se observa, toda persona tiene el derecho a ser protegido de medidas que atenten contra su estabilidad laboral, ello con el objeto de evitar el desempleo, ya que esto conlleva a problemas económicos tanto para el trabajador como a su familia.

b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Artículo 6 numeral 1 indica: “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse



la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Según lo anterior los Estados Parte deben tomar las medidas que sean necesarias para garantizar el derecho al trabajo, es decir que se debe también garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores para cumplir con esta obligación legal estatal.

c) Constitución Política de la República de Guatemala

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

De forma constitucional el trabajo es un derecho que el Estado debe garantizar y una obligación social de todo individuo. Siendo importante indicar que todo el aparato estatal y normativo que conforman las relaciones de trabajo deben ser conforme a los principios de justicia social, los cuales parten del supuesto de la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador.

También, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica en su parte conducente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.



Las leyes laborales deben basarse en el principio de tutelaridad, aun cuando se trate de un despido en donde se sabe que la afectación será directa para el trabajador, es por ello que es importante la notificación en los despidos sin causa justa.

d) Código de Trabajo

El cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal a) indica que: “El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La desigualdad económica entre el patrono y el trabajador es notoria, puesto que el patrono posee el capital y el trabajador únicamente posee su fuerza de trabajo, es decir que a la parte de la relación laboral que hay que proteger es a la más débil económicamente, es decir al trabajador.

Por otro lado, el Artículo 78 del Código de Trabajo indica que la terminación del contrato de trabajo por causa justa, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese de sus labores, pero esto no elimina la posibilidad de que el trabajador pueda demandar al patrono para el pago de indemnización y pago de daños y perjuicios de salarios dejados de percibir desde el despido hasta que se dicte sentencia, así como las costas judiciales



Como se observa, el Artículo anterior establece las obligaciones del empleador en el caso de despedir a un trabajador sin causa justa, sin embargo, no se indica ningún plazo para que el patrono notifique al trabajador cuando será despedido sin causa justa.

3.4. Análisis de encuestas

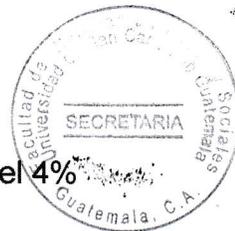
Las encuestas fueron respondidas vía electrónica por dos grupos focales:

- a) 100 trabajadores del sector privado, quienes contestaron de acuerdo a su percepción acerca del tema. -Ver anexo 2-
- b) 5 Abogados, quienes contestaron de acuerdo a su punto de vista y experiencia acerca del tema. -Ver anexo 4-

3.4.1. Encuesta a trabajadores del sector privado

Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia ha sido despedido de un trabajo sin causa justa?

De 100 personas encuestadas únicamente 4 respondieron que nunca han sido despedidos sin causa justa, mientras que 14 indicaron solo una vez han pasado por esa situación; 38 señalaron que dos veces; 16 respondieron que tres veces; 19 manifestaron 4 veces y únicamente 9 respondieron que 5 veces o más han sido despedido sin cometer una causa justa.



Por lo que de la muestra para la presente investigación se obtuvo que únicamente el 4% nunca ha sido despedido sin causa justa, lo que significa que el 96% si ha tenido este problema al menos una vez, siendo la mayor cantidad de encuestados (38%) quienes han sido despedidos al menos dos veces.

Pregunta 2. ¿Alguna vez ha sido notificado de su despido sin causa justa con varios días de anticipación?

Tomando en consideración que cuatro personas indicaron en la pregunta uno que no han sido despedidas sin causa justa, la muestra para la pregunta número dos es de 96 personas.

Derivado de lo anterior, solamente tres personas indicaron haber sido notificadas previamente de su despido sin causa justa, mientras que el 97% de los encuestados señaló no haber sido notificado, ello porque como ya se indicó, no existe obligación legal por parte del patrono de realizar dicha acción, lo cual es la parte medular de la presente investigación.

Según lo anterior y a las respuestas obtenidas, se puede deducir que 93 de 96 personas que respondieron la pregunta número dos, al día siguiente de despedidas ya no se presentaron a laborar y desde ya formaron parte de la lista interminable de desempleados, por lo que es necesario se notifique previamente al trabajador cuando el empleador desea despedirlo sin causa justa.



Pregunta 3. ¿Conoce las obligaciones que debe cumplir el patrono cuando despide sin causa justa a un trabajador?

51 personas de 100 encuestados indicaron que si conocían las obligaciones laborales de un patrono cuando despide a un trabajador sin causa justa y 49 señaló desconocerlos.

Lo anterior es preocupante porque es necesario que las personas conozcan los derechos laborales con los que cuentan, pues casi la mitad de encuestados indicó lo contrario, es decir no se encuentran preparados con los conocimientos adecuados para enfrentarse a un despido sin causa justa aun cuando la mayoría de los mismos han pasado por dicha situación, lo que permite deducir que la mayoría de ellos se han conformado con lo que los empleadores le han otorgado al momento de la terminación de la relación laboral y no con lo que la ley les otorga realmente.

Pregunta 4. ¿Considera que es necesario que el patrono previo a despedir sin causa justa a un trabajador debe notificar previamente dicha situación con varios días de anticipación?

78 de los 100 encuestados indicaron que, si es necesaria la notificación previa en los casos de despido sin causa justa, mientras que el 22% señaló que esto no lo ven necesario.

Pregunta 5. ¿Considera que dicho tiempo de notificación es suficiente con 15 días de anticipación?



63% de los encuestados indicaron que el plazo de 15 días es suficiente para notificarle al trabajador su despido sin causa justa, únicamente uno señaló que considera que se debe otorgar menos tiempo y 36 externaron que es necesario que se otorgue un plazo más prolongado.

En el diseño de encuesta se incluyó un espacio para las observaciones de los encuestados, en donde solamente una persona realizó una, aduciendo que es necesario que el empleador notifique al trabajador cuando será despedido sin causa justa derivado que cuando el trabajador va a renunciar, este se encuentra sujeto a un plazo para realizarlo, lo cual posicionaría a trabajador y empleador en situación de igualdad cuando se suscita un despido o renuncia.

3.4.2. Encuesta a Abogados

Pregunta uno. ¿Considera que el despido sin causa justa debe ser notificado con antelación para el trabajador?

5 de 5 Abogados encuestados indicaron que si es necesario que el trabajador sea notificado previo a ser despedido sin causa justa.

Pregunta dos. ¿Considera que despedir al trabajador de forma repentina contribuye en gran medida al desempleo?



5 de 5 Abogados encuestados indicaron que el despido repentino de trabajadores contribuye al desempleo, esta situación es preocupante puesto que es un problema social que afecta a Guatemala y del que año con año se tienen pocos o nulos avances al respecto.

Pregunta tres. ¿Considera que el despido sin causa justa es tutelar actualmente para el trabajador a pesar del derecho a indemnización?

3 de 5 Abogados encuestados señalaron que el despido sin causa justa a pesar de la reparación económica que se brinda al trabajador a través de la indemnización no es suficiente ni tutelar para el mismo, es decir que el trabajador debe tener una regulación jurídica preferente, lo que podría ser subsanado si se brinda un plazo de 15 días para notificar previamente al trabajador cuando sea despedido sin causa justa, mientras que únicamente 2 indicaron que si es tutelar de la forma en la que se lleva a cabo actualmente el despido sin causa justa.

Pregunta cuatro. ¿Considera que 15 días son suficientes para notificar a un trabajador que ha sido despedido sin causa justa?

5 de 5 encuestados indicaron que si es suficiente un plazo de 15 días para notificar a un trabajador que se ha despedido sin causa justa. Dicho plazo se propone derivado que es necesario que el trabajador comience en la búsqueda de un nuevo empleo y no quede desprotegido de forma repentina.



Pregunta cinco. ¿Qué requisitos debería tener la notificación de despido sin causa justa para un trabajador?

Los encuestados indicaron las siguientes respuestas:

- a) Lugar y fecha
- b) Nombre del trabajador
- c) Motivo de despido
- d) Fecha de último día de trabajo
- e) Monto de indemnización
- f) Monto proporcional de aguinaldo
- g) Monto proporcional de bonificación anual
- h) Monto de vacaciones
- i) Monto de salarios pendientes
- j) Monto de ventajas económicas
- k) Monto de horas extraordinarias pendientes
- l) Monto incentivo pendiente

Como se observa los Abogados encuestados sugirieron que en la notificación de despido se consignen todos los montos que se le adeudan al trabajador, ello para dejar precedente del buen actuar del patrono conforme a la ley, lo cual a título personal considero importante ya que el trabajador tendrá en cuenta de cuánto dinero dispondrá cuando se encuentre desempleado.



3.5. Causas del problema

Falta de regulación legal en cuanto a obligar al empleador a notificar al trabajador cuando será despedido sin causa justa, tiempo que puede ser de 15 días para brindarle oportunidad de búsqueda de empleo de forma anticipada y con ello evitar en la medida de lo posible el desempleo en Guatemala.

Falta de políticas públicas que eviten el desempleo o que impidan que este se prolongue por tiempo incluso definido.

3.6. Consecuencias del problema

La consecuencia directa del problema es el desempleo que genera el hecho de que una persona se encuentre desempleada de forma repentina, lo cual agrava la situación de este problema social.

Otra de las consecuencias es la vulneración al principio de tutelaridad al no existir obligación por parte del empleador de notificar al trabajador cuando sea despedido sin causa justa.

Como consecuencia indirecta del problema se encuentra que el desempleo ocasiona que la persona no pueda contar con los medios de subsistencia para él y su familia, lo que supone una situación de pobreza en su entorno, lo cual sin duda alguna afecta a la sociedad.



Ante el incremento de desempleo en los últimos años se han incrementado las personas que se dedican al empleo informal, lo que tiene un impacto en la recaudación de impuestos, lo que es dañino para los fines del Estado. Sin embargo, pese a lo anterior existe la posibilidad que, ante el crecimiento desmedido del desempleo, el Estado se agencie de recursos a través del establecimiento de nuevos impuestos o incremento a los mismos, puesto que debe continuar y cumplir sus fines de algún modo.

Por último, el desempleo ocasiona problemas emocionales en la persona que busca un empleo y no logra encontrarlo, lo cual puede desencadenar situaciones como depresión, ansiedad, lo que agrava aún más su situación.

Como se observa, lastimosamente el problema acarrea una serie de consecuencias para el trabajador que pierde su empleo, puesto que se encuentra en indefensión jurídica al momento de ser despedido sin causa justa, toda vez que la indemnización recibida al momento de su liquidación tendrá un fin pues le servirá de apoyo económico durante el tiempo que se encuentre desempleado.

3.7. Derecho comparado

- Paraguay

En Paraguay, el Código de Trabajo Ley número 213 en el Artículo 87 indica: “Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas:



- a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, 30 días de preaviso;
- b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, 45 días de preaviso;
- c) de más de cinco y hasta diez años de antigüedad, 60 días de preaviso; y
- d) De más de diez años de antigüedad en adelante, 90 días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo”.

Como se observa, Paraguay incluso establece un plazo específico según el tiempo que se haya encontrado laborando el trabajador, de tal manera que, dentro de más tiempo laborado, mayor es el tiempo de antelación al que tiene derecho para que le proporcionen un previo aviso al momento de ser despedido.

- Perú

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral de Perú según sus Artículos 16, 22, 23, 24, 31 y 32 requiere que un empleador le notifique por escrito el despido a un empleado antes de terminar su contrato de trabajo. La duración del plazo de preaviso depende de la razón para el despido. Este es:

- 6 días si un trabajador es despedido por mala conducta;
- 30 días si un trabajador es despedido por falta de capacidad para llevar a cabo el trabajo;

No se proporciona un plazo de preaviso en caso de falta grave. No existe ninguna disposición para el pago por falta de preaviso.

- Argentina

La Ley de Contrato de Trabajo argentina indica que, en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando las partes no lo fijan en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de quince días;
- b) Por el empleador, de quince días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior (art. 231).

Los plazos corren a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso, según el Art. 233.

Por otro lado, el Artículo 94 del mismo cuerpo legal indica que en el contrato a plazo fijo las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente.



3.8. Solución al problema

Derivado de la investigación, se estableció que la solución al problema es la reforma al Artículo 78 del Código de Trabajo, al efecto de incluir un plazo de 15 días para que el empleador notifique al trabajador cuando se de por terminada la relación laboral sin causa justa. Para lo cual se propone dicha modificación de la siguiente forma:

DECRETO NÚMERO ____ -2021

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social.

CONSIDERANDO:

Que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que las normas laborales deben ser armónicas tanto para trabajador como para empleador y que por lo tanto debe existir un equilibrio entre ambos, atendiendo siempre el principio constitucional de tutelaridad.



CONSIDERANDO:

Que el desempleo es uno de los problemas sociales que afronta actualmente Guatemala, por lo tanto, la legislación laboral debe ser en atención a erradicar dicho problema.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confieren los incisos a) y c) del artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la 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) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

El patrono deberá comunicar con quince días de anticipación al trabajador previo a ser despedido sin causa justa. La notificación deberá contener:

- a) Lugar y fecha,
- b) Nombre del trabajador,
- c) Motivo de despido,
- d) Fecha de último día de trabajo,
- e) Monto de indemnización,
- f) Monto proporcional de aguinaldo,
- g) Monto proporcional de bonificación anual,
- h) Monto de vacaciones,
- i) Monto de salarios pendientes,
- j) Monto de ventajas económicas,
- k) Monto de horas extraordinarias pendientes,
- l) Monto incentivo pendiente

El plazo anterior debe ser con goce de salario al 100 por ciento (100%)”.

ARTÍCULO 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia a los ocho días siguientes de su publicación en el Diario de Centro América.

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



DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA, EL ____ DEL MES DE ____ DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con la investigación se concluyó que en el Código de Trabajo se establecen una serie de obligaciones legales que debe cumplir el empleador al momento de despedir a un trabajador sin causa justa, sin embargo, no se establece ningún plazo legal para que el empleador comunique con antelación la decisión de la terminación del contrato de trabajo, por lo que el trabajador al día siguiente de enterado de su despido ya no se presenta a su trabajo, y forma parte de la lista de las personas desempleadas.

La investigación de tesis tiene su vinculación jurídica en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el cuarto considerando literal a del Código de Trabajo, ambos establecen el principio de tutelaridad, el cual intenta compensar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador, así como en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual contiene las obligaciones legales del empleador al momento de despedir sin causa justa a un trabajador.

Se recomienda con la tesis, que se modifique el Artículo 78 del Código de Trabajo para que en dicho Artículo se establezca un tiempo de quince días para que el trabajador conozca su despido con antelación y con ello se adelante a iniciar con la búsqueda de un nuevo empleo.





ANEXOS





ANEXO 1
GUÍA DE ENCUESTA
DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

La presente entrevista tiene como objetivo determinar si existe vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que considere que más se adapta a sus experiencias.

1. ¿Con qué frecuencia ha sido despedido de un trabajo sin causa justa? Si su respuesta es nunca, por favor avance hacia la pregunta número 3.

Nunca	<input type="checkbox"/>	1 vez	<input type="checkbox"/>
2 veces	<input type="checkbox"/>	3 veces	<input type="checkbox"/>
4 veces	<input type="checkbox"/>	5 veces o más	<input type="checkbox"/>

2. ¿Alguna vez ha sido notificado de su despido sin causa justa con varios días de anticipación?

SI NO

3. ¿Conoce las obligaciones que debe cumplir el patrono cuando despide sin causa justa a un trabajador?

SI NO

4. ¿Considera que es necesario que el patrono previo a despedir sin causa justa a un trabajador debe notificar previamente dicha situación con varios días de anticipación?

SI NO

5. Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Considera que dicho tiempo de notificación es suficiente con 15 días de anticipación?

Suficiente Menos tiempo
Más tiempo

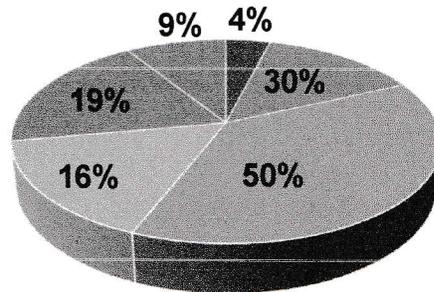
Observaciones:

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 2

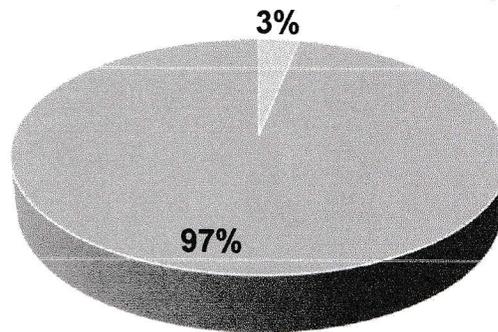
GRÁFICAS DE ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

¿Con qué frecuencia ha sido despedido de un trabajo sin causa justa?



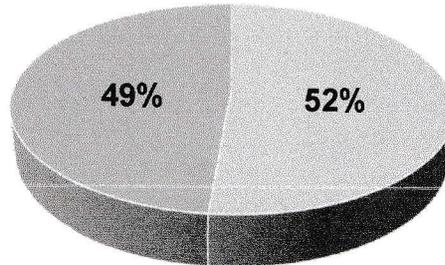
- Nunca
- 1 vez
- 2 veces
- 3 veces
- 4 veces
- 5 veces o más

¿Alguna vez ha sido notificado de su despido sin causa justa con varios días de anticipación?



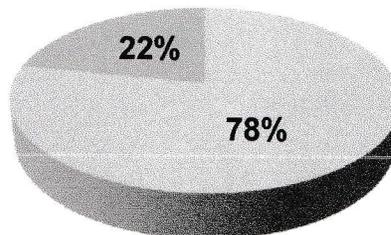
- Si
- No

¿Conoce las obligaciones que debe cumplir el patrono cuando despide sin causa justa a un trabajador?



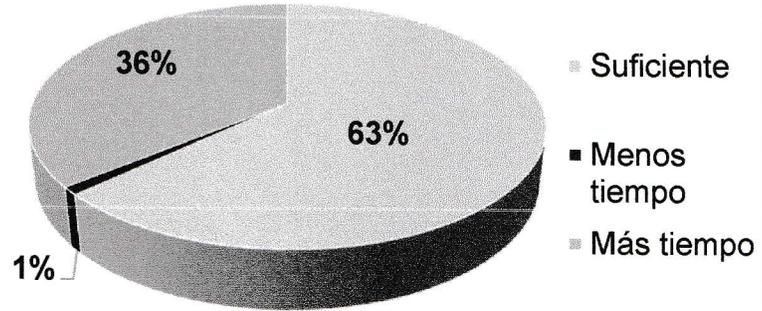
■ Si ■ No

¿Considera que es necesario que el patrono previo a despedir sin causa justa a un trabajador debe notificar previamente dicha situación con varios días de anticipación?



■ Si ■ No

¿Considera que dicho tiempo de notificación es suficiente con 15 días de anticipación?





**ANEXO 3
GUÍA DE ENCUESTA
DIRIGIDA A ABOGADOS**

La presente entrevista tiene como objetivo determinar si existe vulneración al principio de tutelaridad ante la falta de obligación legal de notificar anticipadamente al trabajador cuando se da el despido sin causa justa.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que considere que más se adapta a sus experiencias.

1. ¿Considera que el despido sin causa justa debe ser notificado con antelación para el trabajador?

Si No

2. ¿Considera que despedir al trabajador de forma repentina contribuye en gran medida al desempleo?

SI NO

3. ¿Considera que el despido sin causa justa es tutelar actualmente para el trabajador a pesar del derecho a indemnización?

SI NO

4. ¿Considera que 15 días son suficientes para notificar a un trabajador que ha sido despedido sin causa justa?

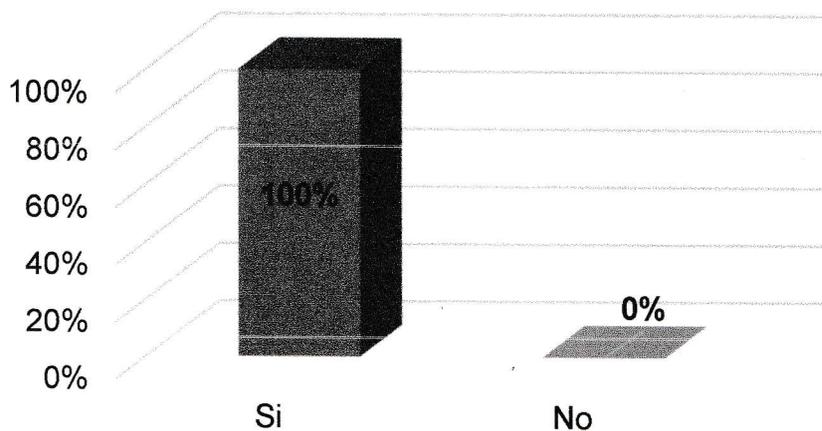
SI NO

5. ¿Qué requisitos debería tener la notificación de despido sin causa justa para un trabajador?

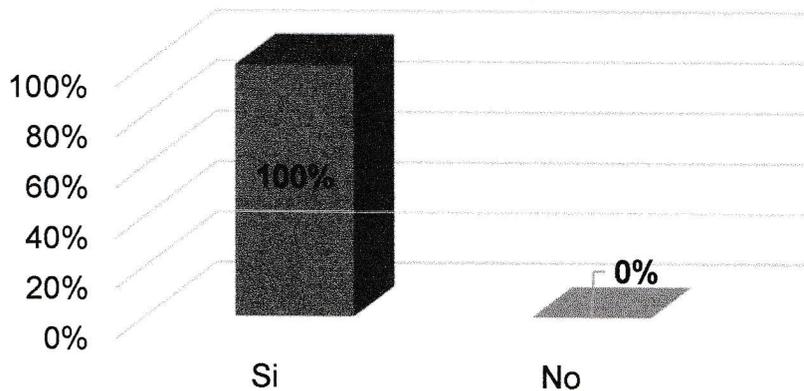
Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4

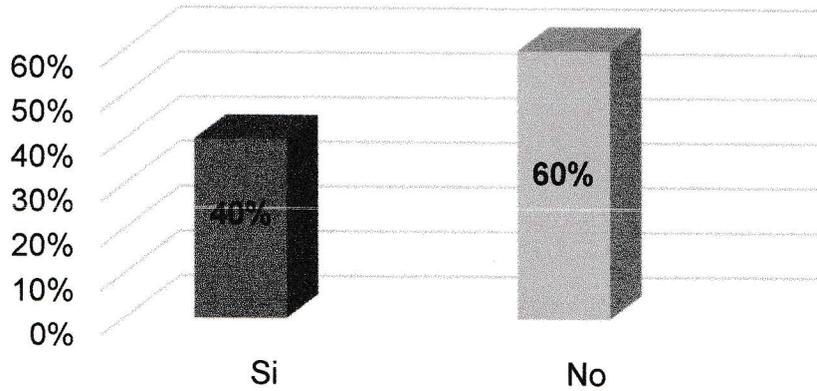
¿Considera que el despido sin causa justa debe ser notificado con antelación para el trabajador?



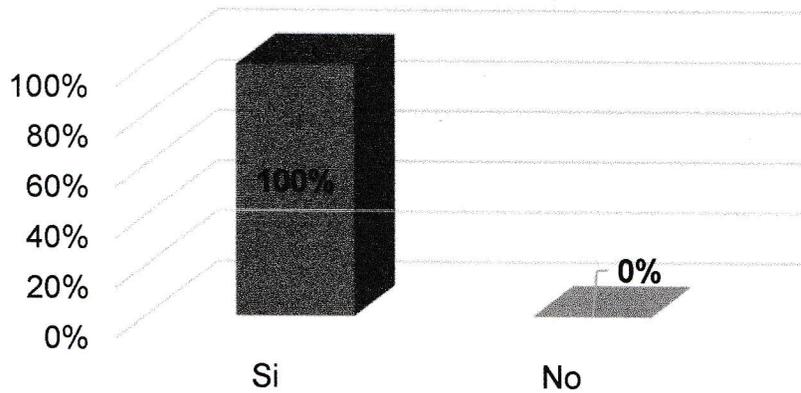
¿Considera que despedir al trabajador de forma repentina contribuye en gran medida al desempleo?



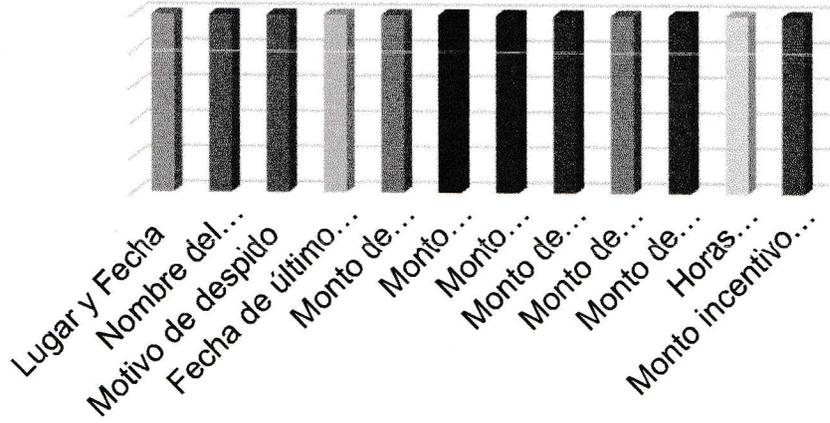
¿Considera que el despido sin causa justa es tutelar actualmente para el trabajador a pesar del derecho a indemnización?



¿Considera que 15 días son suficientes para notificar a un trabajador que ha sido despedido sin causa justa?



¿Qué requisitos debería tener la notificación de despido sin causa justa para un trabajador?





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Healiasta, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2009.
- DÍAZ ARÓCO, Teófila. **Estabilidad laboral en Perú**. Perú: (s.e.), 1998.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2001.
- FAJARDO REYES, Manuel Ernesto. **La inexistencia de un régimen de protección real hacia los testigos ante el llamamiento judicial dentro del juicio ordinario laboral**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GIL BARRIENTOS, Guillermo Ernesto. **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
- GUZMÁN CASTELLANOS, Germán. **La necesidad de regular como causal de despido justificado en favor del trabajador, la sustitución patronal**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.
- HERNÁNDEZ TORRES, Ana Beatriz. **Ineficacia de la prueba testimonial en el proceso penal guatemalteco**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
- MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.
- PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1994.
- RODRÍGUEZ MAURICIO, Ana Mildred. **Propuesta de regulación en el Código de Trabajo del principio de estabilidad laboral como protección a los trabajadores**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.



SANDOVAL CARDONA, Mario René. Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, Francia, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, Estados Unidos, 1988.

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