

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



**DISCRIMINACIÓN DEL PATRONO, POR IMPOSIBILIDAD  
DE DESPIDO, A TRABAJADORA GESTANTE; VULNERA  
DERECHOS AL TRABAJO Y A IGUALDAD DE TRATO**

**KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ**

**GUATEMALA, MARZO DE 2024**

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

**DISCRIMINACIÓN DEL PATRONO, POR IMPOSIBILIDAD  
DE DESPIDO, A TRABAJADORA GESTANTE; VULNERA  
DERECHOS AL TRABAJO Y A IGUALDAD DE TRATO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, marzo de 2024

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIO:</b>	Licdo.	Wilfredo Eliu Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Licda.	Aracely Amparo de la Cruz García
Vocal:	Lic.	Gustavo Adolfo Arbizu Rodas
Secretario:	Licda.	Betzy Eluvia Azurdia Acuña

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Hector Daniel Morales Morales
Vocal:	Lic.	Magbis Mardoque Mendez
Secretario:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón

**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,  
 17 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUDY YOVANI CHINCHILLA GIRÓN  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ, con carné 201501867,  
 intitulado DISCRIMINACIÓN DEL PATRONO, POR IMPOSIBILIDAD DE DESPIDO, A TRABAJADORA GESTANTE;  
VULNERA DERECHOS AL TRABAJO Y A IGUALDAD DE TRATO.

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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINÓS**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 17 / 03 / 2022 f)

Ludy Yovani Chinchilla Girón  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Lic. L. Yovani Chinchilla Girón**  
 Abogado y Notario





**Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado: No. 8547**  
**8. avenida 15-70, zona 1, oficina No.3 ciudad de Guatemala**  
**Teléfono No.: 23305901 Cel.: 54722160**

Guatemala, 22 de junio de 2022.

Licenciado:  
Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha diecisiete de marzo de dos mil veintidós, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ, titulada: "DISCRIMINACIÓN DEL PATRONO, POR IMPOSIBILIDAD DE DESPIDO, A TRABAJADORA GESTANTE; VULNERA DERECHOS AL TRABAJO Y A IGUALDAD DE TRATO".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó en análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.



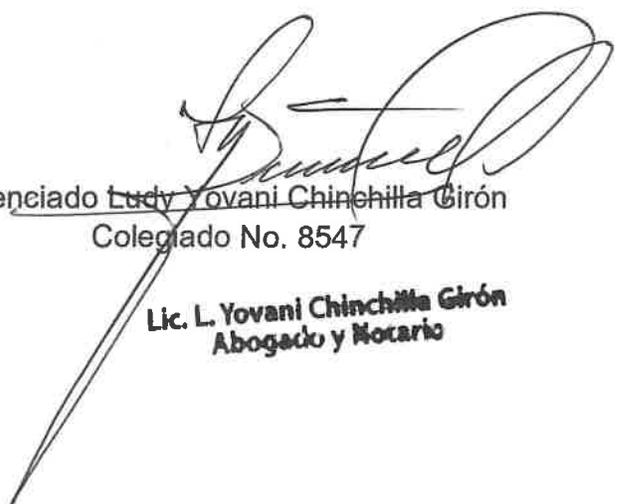
La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas de internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple 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.

Atentamente,

  
Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón  
Colegiado No. 8547

**Lic. L. Yovani Chinchilla Girón**  
**Abogado y Notario**

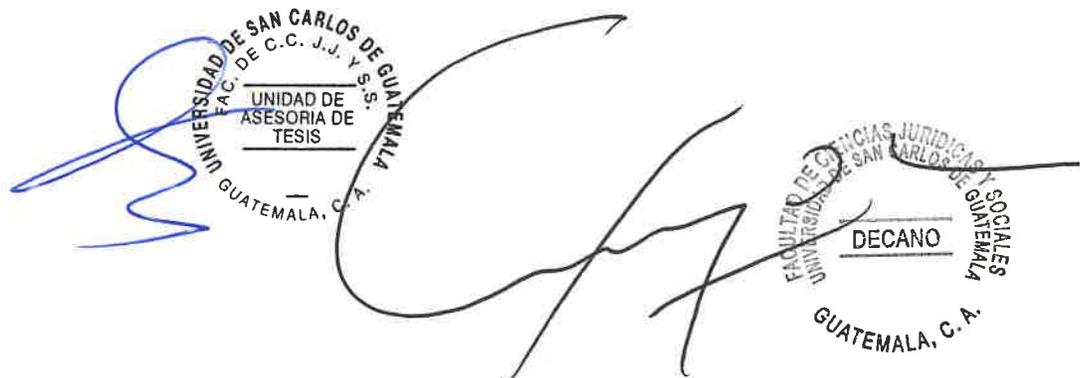


D. ORD. 20-2023

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, diecisiete de octubre de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **KARIN IZABEL MAZARIEGOS PÉREZ**, titulado **DISCRIMINACIÓN DEL PATRONO, POR IMPOSIBILIDAD DE DESPIDO, A TRABAJADORA GESTANTE; VULNERA DERECHOS AL TRABAJO Y A IGUALDAD DE TRATO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





## **DEDICATORIA**

**A DIOS:** Por guiarme a lo largo de mi existencia, siendo fuente de sabiduría y fortaleza en todo momento de mi vida.

**A MI MADRE:** Reina Isabel Pérez Zamora quien con su apoyo incondicional y su amor no me dejaron decaer, para seguir adelante, siempre perseverante y con la convicción para cumplir con cada uno de mis ideales, a quien también dedico este triunfo.

**A MI PADRE:** Medardo Mazariegos Pérez, por su apoyo, sus oraciones y su cariño que me acompañaron a lo largo de mis estudios, a quien dedico este triunfo.

**A MIS ABUELOS:** Quienes no están presentes en este momento, pero su espíritu de amor, constancia y fortaleza me siguen acompañando para alcanzar cada meta.

**A MIS HERMANOS:** Andrea, Heidi, Karina, Medardo, Samuel, Edwin quienes me han apoyado y animado de diferentes formas en los momentos oportunos.



**A TODOS MIS FAMILIARES:** A mis tíos, tías, primos y primas; por su apoyo, comprensión y cariño.

**A MIS AMIGOS:** En general; por el apoyo brindado, por los buenos y los malos momentos y los deseos en el transcurso de este proyecto; cada uno desde su propia esencia.

**A:** Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

**A:** La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.



## PRESENTACIÓN

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos; por virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad; a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma; tal y como se indica en el Artículo 38, del Código de Trabajo.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es la trabajadora gestante; asimismo, el objeto de estudio lo constituye la discriminación del patrono por imposibilidad de despido a trabajadora gestante, vulnera derechos al trabajo e igualdad de trato.

Concluyendo con el aporte científico de evidenciar la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instruya talleres para crear la cultura de denuncia de las trabajadoras para que en su momento puedan actuar ante una situación de éstas; asimismo, debe realizar reuniones con los patronos para que eviten este tipo de estrategia; y, a los representantes sindicales para que, protejan a las trabajadoras gestantes sin importar su afiliación.



## HIPÓTESIS

Cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales, ante la imposibilidad de poder despedir a una trabajadora gestante, optan por desesperarlas, discriminándolas; vulnerándoles su derecho al trabajo e igualdad de trato; en algunas ocasiones hasta haciéndolas trabajar a altas horas de la noche para que con esa táctica, ellas terminen renunciando.

Por lo anterior, se hace necesario que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instruya talleres para crear la cultura de denuncia de las trabajadoras, para que en su momento puedan actuar ante una situación de éstas; asimismo, debe realizar reuniones con los patronos para que eviten este tipo de estrategia; y, a los representantes sindicales para que, protejan a las trabajadoras gestantes sin importar su afiliación.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue aprobada, en el sentido de que, cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales ante la imposibilidad de poder despedir a una trabajadora gestante, optan por desesperarlas, discriminándolas; vulnerándoles, algunas veces su derecho al trabajo e igualdad de trato; en algunas ocasiones hasta haciéndolas trabajar a altas horas de la noche y de con esa táctica, ellas terminen renunciando.

En virtud de lo anterior se hace necesario que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instruya talleres para crear la cultura de denuncia de las trabajadoras para que en su momento puedan actuar ante una situación de éstas; asimismo, debe realizar reuniones con los patronos para que eviten este tipo de estrategia; y, a los representantes sindicales para que, protejan a las trabajadoras gestantes sin importar su afiliación.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron aspectos científicos y jurídicos; con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, fueron de utilidad las técnicas de investigación bibliográfica y documental.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Fines del derecho laboral .....	3
1.2. Principios afines al derecho laboral .....	4
1.2.1. Es un derecho de carácter público .....	7
1.2.2. Lo medular es ser tutelar de los trabajadores .....	9
1.2.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador.....	11
1.2.4. Es considerado un derecho dinámico .....	11
1.2.5. Es un derecho realista y objetivo.....	12
1.2.6. Catalogado como un derecho democrático .....	12
1.2.7. Asimismo, es un derecho clasista .....	13
1.2.8. También, es un derecho mixto declarado consuetudinario .....	14
1.3. Contrato de trabajo .....	14
1.4. El trabajo .....	20
1.5. Código de trabajo .....	20
1.6. Derecho individual y derecho colectivo de trabajo .....	21
1.6.1. Contrato individual de trabajo .....	22
1.7. Tipos de contratos de trabajo .....	24
1.8. Aplicabilidad del derecho laboral .....	25
1.9. Leyes reguladoras en la aplicabilidad del derecho laboral en Guatemala .....	30



## CAPÍTULO II

Pág.

2. Derecho procesal laboral .....	33
2.1. Elementos del contrato de trabajo .....	33
2.1.1. Voluntad .....	34
2.1.2. Ejecución personalísima .....	34
2.1.3. Dirección .....	34
2.1.4. Retribución .....	34
2.1.5. Duración .....	35
2.2. Forma del contrato de trabajo .....	35
2.2.1. Precontrato .....	35
2.2.2. Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo .....	36
2.2.3. Derechos y obligaciones .....	36
2.3. Principios procesales que lo rigen .....	37
2.4. Fases de la audiencia laboral .....	38
2.5. Jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana .....	38
2.6. Relación laboral .....	39
2.6.1. Características de las relaciones laborales .....	39
2.6.2. Sujetos del derecho del trabajo .....	40

## CAPÍTULO III

3. Tipos de contratos de trabajo en Guatemala .....	45
3.1. Elementos del contrato individual de trabajo .....	45
3.2. Qué debe contener el contrato individual de trabajo .....	45



3.3. Terminación del contrato de trabajo .....	47
3.4. Proceso ordinario laboral .....	48
3.5. Interposición de recursos en el juicio ordinario laboral .....	50
3.6. Sujetos procesales en juicios laborales .....	51
3.7. La comparecencia y representación de las partes procesales .....	52
3.8. Función de la inspección General de Trabajo .....	53
3.9. Organización Internacional de Trabajo O.I.T. ....	54
3.10. Ministerio de Trabajo y previsión Social .....	

#### CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho laboral.....	57
4.1. Vulneración al derecho de defensa en el derecho laboral .....	57
4.2. Vulneración del debido proceso en materia laboral .....	58
4.3. Vulneración al derecho de trabajo por parte de patronos de la administración pública .....	59
4.4. Seguridad social para los trabajadores del Estado .....	60
4.5. Terminación de un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida .....	61
4.5.1. Medios de prueba utilizados para poder respaldar una causa de despido .....	62
4.5.2. Despido indirecto .....	64
4.6. Medios de impugnación para interponer ante la vulneración al derecho laboral .....	66
4.7. Función de la O.I.T. en materia de discriminación laboral .....	67



4.8. Preferencia en el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo .....	68
Conclusión discursiva .....	71
Bibliografía .....	73



## INTRODUCCIÓN

El tema de esta tesis se escogió con el motivo de analizar estrategias de despido ante casos de trabajadoras gestantes; indicando que los contratos de trabajo varían según la forma de contratación, en los mismos se pactan las condiciones de trabajo, forma de realizarlo, así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador hacia el patrono; asimismo, se conviene la forma y condiciones de pago. Cabe destacar que, en los contratos de trabajo se establecen las condiciones en que se laborará y en el cual, el patrono se compromete a pagar la prestación de servicios que brinda el trabajador; es, también, un acuerdo entre voluntades, el cual se ve limitado por los preceptos legales y puede ser de forma oral o escrito.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación laboral.

Este tipo de contrato es relativamente entre el patrono y el trabajador, es por ello que en el Artículo 26, del Código de Trabajo, establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar estrategias de despido a trabajadoras gestantes. Y, como específico: analizar y detectar injusticias que se cometen a trabajadoras gestantes.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el



primero, se trató lo referente al derecho de trabajo; en el segundo, el derecho procesal laboral; en el tercero, la discriminación del patrono por imposibilidad de despido a trabajadora gestante, vulnera derechos al trabajo e igualdad de trato; el cuarto sobre la vulneración al derecho laboral, como medio de subsistencia familiar.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para evidenciar estrategias de despido, específicamente para mujeres gestantes; y así se creen mecanismos para su prevención o erradicación; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, de la importancia de crear conciencia tanto en patronos como en los trabajadores de los tipos de conductas permitidas y cuales constituye algún tipo de acoso laboral, adicional a la necesidad urgente de que existe, de brindar y difundir el conocimiento de todos los tipos de acoso dentro de la población guatemalteca, para que puedan ser capaces de identificar cuando están siendo víctimas de este tipo de abuso y denunciarlo; en virtud de que, aparte de que se vulneran garantías constitucionales, también provoca graves consecuencias psicológicas en sus víctimas.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

“Derecho de trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que incluye el conjunto de normas positivas y doctrinas basadas en las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, así como en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y obligaciones”<sup>1</sup>.

Especialmente, el derecho laboral no solo se basa por el conjunto de normas sino también de los principios y doctrinas que ayudan a resolver conflictos causados entre empleado y empleador. El trabajo es un derecho contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo cual se le debe de proveer de oportunidades para que pueda desempeñarlo en lo que la persona cuenta con habilidades; otorgándosele un ambiente de respeto, seguro e higiénico; sin discriminaciones de ningún tipo.

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes, para mejorar, comprendiendo todas las consecuencias de la realidad social”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 98

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 176.



La falta de oportunidades se da en el país, cuando son los políticos quienes acaparan los trabajos, pidiendo que se les otorguen a quienes ellos así lo deciden; y, en muchas ocasiones, se ha comentado que, algunos de ellos solicitan retribución mensual del beneficiado, o en su defecto el primer salario. "La etapa histórica en que nace el derecho del trabajo porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho"<sup>3</sup>.

Es el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones, que regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador, velando siempre por cada uno de sus intereses, la principal actividad es que el trabajador necesita generar medios económicos que se ganará realizando actividades laborales y el patrono es la persona a quien le prestan el servicio.

"Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"<sup>4</sup>.

Tal y como se indica en la cita anterior, el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, y al perfeccionar el convenio se plasman voluntades que deben estar "regidas y supervisadas para garantizar el ambiente de trabajo en armonía, respetando derechos esenciales de los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 2.

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.



El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”<sup>5</sup>.

Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

### **1.1. Fines del derecho laboral**

Cabe señalar que antiguamente, las personas eran esclavizadas, trabajaban sin recibir a cambio un pago, eran afectados grandemente a las personas principalmente los hombres que eran sometidos a trabajos forzosos, eran explotados, seguidamente apareció el feudalismo que, aunque no velaban por los derechos de los trabajadores, por lo menos solían ser menos, injustos.

Sin embargo, durante el feudalismo no había un trato justo, los trabajadores no eran tan explotados como en la etapa del esclavismo, es por ello que el objetivo del derecho laboral se basa principalmente en la realidad social que lleva implícito un lugar, un contexto, valores, costumbres, y tradiciones, considerando el ordenamiento jurídico

---

<sup>5</sup> Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 8.



guatemalteco, el motivo es velar principalmente por los derechos de los trabajadores y primordialmente el trabajo de las mujeres y los menores de edad, quienes gozan de otros derechos a su favor.

Es necesario indicar que, en el Considerando Cuarto, en el inciso d), se indica que: “El Código de Trabajo establece que 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”. Cabe destacar que, la objetividad del derecho laboral se basa en velar por las necesidades socioeconómicas, de las dos partes que forman parte del contrato laboral, lo cual se enfoca las necesidades propias de las personas.

## **1.2. Principios afines al derecho laboral**

“Se le denomina principios afines al derecho laboral al conjunto de reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico y laboral, buscando la forma de proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, el equilibrio social, la igualdad, la irrenunciabilidad, la libertad de trabajo, la estabilidad laboral, así como las garantías, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y en extinción del cumplimiento de sus obligaciones”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Grisolfía, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 48.



El objetivo de los principios afines del derecho laboral es el análisis de la dignidad laboral a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados; cabe resaltar que no se busca perjudicar a la parte empleadora, pero si aplicar medidas de tutela para el trabajador, es por ello que el Código de Trabajo busca la protección de las dos partes, el patrono y el trabajador.

En el Código de Trabajo se encuentran establecidos los principios que regulan las relaciones laborales y aunque directamente no están plasmados, si pueden regularse los siguientes principios:

- Principio protector, este principio protege principalmente la dignidad, las acciones realizadas por el trabajador, en el Artículo 14 del Código de Trabajo segundo párrafo establece que “igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene el mencionado código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.” Es importante analizar esta cita, en el sentido de que, este principio busca no solo la protección del trabajador y empleador sino también, aporta la forma en cómo desarrollar buenas acciones entre los sujetos del contrato trabajo;
- Principio de igualdad, en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo, establece que “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”;



Este principio vela por el cumplimiento de los derechos y obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador, por ello que este principio protege todas aquellas acciones discriminatorias para alguna de las partes que tienen relación con el derecho laboral;

- Principio de irrenunciabilidad de los derechos, el derecho laboral vela por el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el contrato de trabajo, debido a que muchas veces el trabajador renuncia a su empleo y pierde toda la capacidad de negociación de sus prestaciones que son irrenunciables, quizás por ignorancia o por ser forzado a hacerlo, por tal razón que este principio es fundamental, en cuanto la relación laboral;
- Principio de continuidad de la relación laboral, este principio busca la permanencia laboral a través de contratos por tiempo indefinido, busca que se preserve la relación laboral y que cumpla con sus derechos y obligaciones tal como las contempla la ley, un ejemplo de este tipo de contrato es el Renglón 022 del aunque tienen carácter temporal les da la oportunidad de poder darle continuidad a la relación laboral;
- Principio de primacía, según la doctrina este principio consiste en “la prioridad otorgada a los hechos, que han sido realizados en las formas o apariencias, según lo que las partes hayan convenido”<sup>7</sup>, es decir que este principio también se puede tomar como la forma de convenir entre las partes y realizar sus acuerdos que fueron celebrados en su contratación laboral;
- Principio de buena fe, considerando que este principio se basa en el valor ético de la lealtad, en este caso ya sea como trabajador o patrono, cuando se ventila un proceso laboral; se debe tomar en cuenta que la persona esté actuando de buena

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 181



fe para que no afecte de manera injusta a la parte contraria;

- Principio de equidad, este principio permite que el juez tome una decisión justa al momento de juzgar;
- Principio de justicia social, cabe resaltar que este principio se basa fundamentalmente en la protección a la persona, reconociendo la idea realista de las condiciones que se viven dentro de la sociedad.

La doctrina indica que, "los principios generales del derecho y de las reglas técnicas de interpretación, inspiran todo el ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible tanto para aprender la singularidad de dicha rama del Trabajo como para aplicar rectamente sus normas, pues todos ellos están orientados a un mismo fin que es la protección del trabajador, asegurando el sometimiento de las conductas externas de los ciudadanos a sus preceptos, tiene tan suprema importancia el tema de su aplicación"<sup>8</sup>.

### **1.2.1. Es un derecho de carácter público**

"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 otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de todos los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de

---

<sup>8</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**. Pág. 216.



reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El Derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

En el Artículo 14 del Código de Trabajo, se establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala...".

Por medio de este principio se evidencia la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El derecho laboral se puede considerar, también, como un derecho social, tal y como se indica en la siguiente cita.

"Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que comprende un estatus social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos



subjetivos o garantías individuales.

El *jus publicum* o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público"<sup>9</sup>.

"El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social"<sup>10</sup>.

Como se puede notar, al derecho laboral se le toma más como derecho de carácter social, puesto que responde a al bien común relacionado con el derecho al trabajo; y lo que pretende es la justicia social.

### **1.2.2. Lo medular es ser tutelar de los trabajadores**

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso. De acuerdo con el Artículo 103

<sup>9</sup> Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Pág.21.

<sup>10</sup> De Buen, citado por Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.



de la Constitución Política de la República de Guatemala: "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 de acuerdo con la realidad social...".

En el Código de Trabajo, Literal a), del Cuarto Considerando, se menciona este principio así: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente"

Según el Artículo 14, del Código de Trabajo. "Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12. "...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente la legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho se pueden mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc.

En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado



como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente se encuentra en el sector público, donde en algunas entidades no se respeta esta tutelaridad.

### **1.2.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador**

De acuerdo con la Literal b del Cuarto Considerando del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...".

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...".

Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante"<sup>11</sup>. Según lo indicado, los derechos que confiere el Código de Trabajo, no representan el límite en la relación de capital y trabajo.

### **1.2.4. Es considerado un derecho dinámico**

Esta actitud de dinamismo, se traduce en que no puede ser estático, y debe adecuarse a los cambios relacionados a las ramas económica, política y social. Está en constante

---

<sup>11</sup> Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y éstas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Sustentándose lo indicado, con la ratificación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités *ad - hoc*, etc.

#### **1.2.5. Es un derecho realista y objetivo**

De acuerdo con la literal d), del Considerando Cuarto del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo es un derecho realista, 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 es un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles".

El derecho de trabajo es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

#### **1.2.6. Catalogado como un derecho democrático**

Según la literal f) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo: "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...". Se debe indicar que, el derecho de trabajo es democrático porque, se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que representan la mayoría y la parte más débil al ser económicamente vulnerable.

### **1.2.7. Asimismo, es un derecho clasista**

"La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede enmarcar dentro de un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento en beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones"<sup>12</sup>. El derecho laboral es garantista de la clase trabajadora.

El clasismo se da cuando tutela los derechos de los trabajadores como una clase que necesita protección; ante una clase social que lo tiene todo y que por lo mismo, que ostenta el poder, se impone y abusa de ser una clase privilegiada. Derivado de ello, el derecho laboral pretende dar la protección a la clase vulnerable y así poder encontrarse en igualdad dentro de una relación laboral.

---

<sup>12</sup> *Ibid.* Págs. 22.



### **1.2.8. También, es un derecho mixto declarado consuetudinario**

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. Según el Artículo 15 del Código de Trabajo: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

### **1.3. Contrato de trabajo**

De acuerdo con el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República: "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..."

Si se hace una remembranza, se indica que, el contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1,441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que



ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

Según el Artículo 18 en el Decreto 330: "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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Asimismo, en el Artículo 18 del Decreto 1441, se indica el hecho de que, se realice de manera accesoria en otro de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del código de trabajo. El Artículo 19 del Código de Trabajo, en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 del Decreto 330 es reformado en forma completa pues regulaba las obligaciones que se derivan del contrato, estableciendo como vínculo infaltable, la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el Decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido de que, las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo en dichos contratos deben ser superiores. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; asimismo, establece cuáles son



las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

Sin embargo, el Artículo 21 no registra ninguna reformado, indicando que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas; siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono. El Artículo 22 queda intacto, señalando que en todo contrato de trabajo debe considerarse por incluidas las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

Asimismo, el Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el Código de Trabajo vigente. Se debe hacer notar que, en el Artículo 24 se establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no registrando ninguna reforma en el Decreto 1441.

Ciertamente, el Artículo 25 no se reforma y establece que el contrato individualde trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

De hecho que, el Artículo 26 no registra ninguna reforma y regula en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba



en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

También, el Artículo 27 señala la manera en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

Debe mencionarse que, el Artículo 28 regula el contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo que es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos códigos de trabajo.

Asimismo, el Artículo 29 no tiene ninguna reforma en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

Debe indicarse que, el Artículo 30 del Decreto 1441 aclara todo el sentido, pues mientras en Decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono; en el código de trabajo vigente se le da



protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono. Cabe resaltar que, el Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

De esa forma, en el Decreto 330 en el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a los menores de 14 años de edad son sus representantes legales los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios, estableciendo además, que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Debe mencionarse que, el Artículo 33 del Decreto 330 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde reside, el patrono tiene la obligación de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria y si por razones laborales el trabajador debe trasladarse juntamente con la familia, el patrono cubrirá los gastos razonables del transporte.

También es importante mencionar que, el Artículo 34 del Decreto 1441 continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo, por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, sin embargo, nuestra legislación cuenta con una excepción debiendo llenar los requisitos establecidos, los cuales son siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja;
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar;
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación.

Que el contrato de trabajo se debe extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato. El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para laborar en el extranjero y son:

- a) Los menores de edad;
- b) Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él;
- c) Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional y
- d) En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 de la ley citada, continúa sin ninguna reforma y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado. Con el Artículo 37 de la ley indicada se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.



#### 1.4. El trabajo

El trabajo puede definirse como la acción o prestación de servicio que realiza una persona, a cambio de recibir una remuneración, por parte de un patrono; este puede brindarse de forma directa o de forma indirecta, ya que lo que se busca es que la acción realizada sea pagada.

#### 1.5. Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala, es de gran importancia, al brindar protección y tutela al trabajador, y obliga al patrono a cumplir los deberes y obligaciones contempladas en el mismo; por lo que se debe mencionar que, en la doctrina se establecen cuatro aspectos que comprenden al derecho laboral, siendo los siguientes:

- a) “Sociales, el empleado con su trabajo busca la forma de desarrollar su vida y poder obtener bienestar familiar;
- b) Psicosocial, el trabajo debe ser realizado en un lugar o ambiente donde sea agradable, pueda sentirse cómodo y no sea explotado;
- c) Económico, el trabajo es realizado a cambio de recibir un pago o buscar un crecimiento económico;
- d) Jurídico, el ordenamiento jurídico laboral, busca la protección de las personas que están vinculadas a un contrato laboral, siempre y cuando el trabajador sea una persona responsable”<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Grisolia. Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 23



El derecho de trabajo es también el conjunto de principios, que buscan obtener una buena relación entre patrono y trabajador, siempre y cuando las condiciones laborales sean dignas, horarios y salarios justos, que brinden la protección que el empleado necesita.

### **1.6. Derecho individual y derecho colectivo de trabajo**

Es necesario indicar que, es el derecho individual del trabajo el que regula la relación entre patrono y trabajador en donde solamente tienen un motivo por el cual se generó un conflicto, siendo muchas veces de carácter económico; por otro lado, el derecho colectivo de trabajo, lo que busca es la defensa de la relación de trabajo entre el patrono y un grupo de trabajadores, y los conflictos e intereses son colectivos.

Asimismo, existen varios tipos de conflictos que afectan tanto al trabajo individual como al colectivo, entre dichos conflictos se encuentran los siguientes:

- Conflicto individual del trabajo;
- Conflicto colectivo del trabajo;
- Conflicto laboral económico;
- Conflicto laboral sobre condiciones en prestación de servicios;
- Conflictos laborales jurídicos.

Cada uno de estos tipos de conflictos en el área del derecho laboral, buscan ser resueltos a través de un proceso laboral; lo cual puede llevarse a cabo en un trámite de litigio, en el cual se verificarán los intereses de las dos partes y se determinan las nuevas condiciones



entre el patrono y el trabajador.

El contrato de trabajo es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por medio del cuál se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo. Un contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se establecen los aspectos más relevantes de la relación laboral.

#### **1.6.1. Contrato individual de trabajo**

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere se 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”<sup>14</sup>.

Este tipo de contrato es relativamente entre el patrono y el trabajador, es por ello que en el Artículo 26, del Código de Trabajo, se establece que 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 en dado

<sup>14</sup> <https://www.google.com.mintrabajo.gob.gt>. **Contrato de trabajo**. (Consultado del 8 de mayo de 2022).



caso el vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Resulta de importancia indicar que, 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.

Cabe resaltar que, este tipo de contrato es única y exclusivamente en donde una persona presta a otro sus servicios a cambio de una retribución económica, en donde a través de un contrato verbal o escrito quedan acordados los derechos y obligaciones de la persona trabajadora, este tipo de contrato puede ser por tiempo determinado o por tiempo indefinido.

“El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos”<sup>15</sup>. Debe indicarse que, este tipo de contrato está regulado en el Código de Trabajo; sin embargo no se realiza, pues básicamente debe comprobarse por escrito en donde un grupo de personas quedan contratadas en igualdad de condiciones, obligaciones y derechos así como la protección colectiva, aunque en la práctica no este tipo de contrato no se utiliza.

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de

---

<sup>15</sup> <https://www.google.com.gt>. **Contrato colectivo de trabajo**. (Consultado el 18 de mayo de 2022).



trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos; por virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad; a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma; tal y como se indica en el Artículo 38, del Código de Trabajo.

### **1.7. Tipos de contratos de trabajo**

Varían de acuerdo con la forma de contratación, en los mismos se pactan las condiciones de trabajo, forma de realizarlo, así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador hacia el patrono, así mismo, se conviene la forma y condiciones de pago. Cabe destacar que, en los contratos de trabajo se establecen las condiciones en que se laborará y en el cual, el patrono se compromete a pagar la prestación de servicios que brinda el trabajador; es, también, un acuerdo entre voluntades, el cual se ve limitado por los preceptos legales y puede ser de forma oral o escrito.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece que, “el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos, antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los



que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación laboral.

### **1.8. Aplicabilidad del derecho laboral**

El aporte que permite aplicar el derecho laboral es que permite que se puedan velar por los intereses, tanto del sujeto activo como del sujeto pasivo dentro de la contratación laboral; pues de forma ordenada mejora sus condiciones a no estar limitadas, sino a darle cumplimiento objetivo y a mejorar las condiciones en cuanto a la aplicabilidad de las normas, relativas al derecho laboral y procesal laboral.

“Dos personas hacen coincidir sus voluntades en un contrato de trabajo y someten sus actuaciones a la regla jurídica, tanto en el momento negociar como a lo largo de la vida del contrato, observando las disposiciones legales sobre deberes y derechos de las partes”<sup>16</sup>. A su vez, es importante que, en la aplicación del derecho o las normas relativas al derecho laboral, se pueda proceder a sancionar todas aquellas conductas que vayan en contra del derecho laboral; por lo tanto, lo que se busca es que exista justicia ,tanto

---

<sup>16</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *Op. Cit.* Pág. 15.



para el patrono como para el trabajador.

Debe indicarse que, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se regulan los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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



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

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

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

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



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

- I) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravedad.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

- n) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- o) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de



circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- p) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- q) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

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

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

- s) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo



gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo;

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

- t) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- u) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;
- v) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones;

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

### **1.9. Leyes reguladoras en la aplicabilidad del derecho laboral en Guatemala**

A pesar de que, en Guatemala el derecho de trabajo es reconocido principalmente por la



tutelaridad que se le da a la persona trabajadora, muchas veces tienen lugar despidos injustificados; sin embargo, es importante tomar en cuenta que existe el ordenamiento jurídico que vela por el mejoramiento y el reconocimiento de la protección del derecho laboral; cabe señalar que, entre el conjunto de leyes que se encuentran dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, que velan por el buen cumplimiento del derecho laboral como un derecho fundamental están:

- Constitución Política de la República de Guatemala;
- Código de Trabajo, Decreto Número 1441;
- Convenios número 63, estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938;
- Convenio número 81, inspección de trabajo en la industria y el comercio, 1947;
- Convenio número 129, inspección de trabajo en la agricultura, 1969;
- Convenio número 144, consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo, 1976;
- Convenio número 160, estadísticas del trabajo, 1985.

Sin embargo, se debe señalar que, estos convenios velan por el principal cumplimiento de los derechos de los trabajadores, aunque en el Código de Trabajo hay varias normas establecidas, no pueden prevalecer en contra de lo que se indica en la Constitución Política de la República de Guatemala, porque lo que se busca es mejorar la aplicación del derecho laboral.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal de trabajo se basa en la manera de resolver los problemas y buscar soluciones que han sido ocasionados en la relación entre el patrono y el trabajador o trabajadores.

“El conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, estos pueden ser individuales y colectivos, así como las cuestiones voluntarias, organizando, para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”<sup>17</sup>.

Se debe indicar que, lo que pretende el derecho procesal laboral es resolver los incidentes causados a través de un procedimiento, buscando alternativas de solucionar acciones acorde al ordenamiento procesal laboral, que le corresponde a los juzgados o tribunales de trabajo y previsión social, quienes son los encargados de llevar a cabo estos procesos y sancionar cuando sea necesario.

#### 2.1. Elementos del contrato de trabajo

En un contrato de trabajo hay un objeto doble, que consiste en la prestación del trabajo y

---

<sup>17</sup> López Larrave, *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág. 41.



la prestación salarial, con los siguientes elementos:

### **2.1.1. Voluntad**

Se realiza una prestación libre y voluntaria de un trabajo remunerado.

### **2.1.2. Ejecución personalísima**

La fuerza laboral la debe realizar el trabajador, de forma persona; por lo que no puede designarse un sustituto libremente para hacerlo. Pueden realizarse sustituciones en determinados supuestos, de manera ocasional y consentidas con el empleador.

### **2.1.3. Dirección**

La dirección del trabajo estará a cargo del empresario. Los servicios se realizan dentro de la organización y dirección de otra persona que retribuye, siendo suficiente para el trabajador que se encuentre dentro del círculo disciplinario del empleador, de quien depende.

### **2.1.4. Retribución**

Es la retribución a la que tiene derecho a recibir el trabajador por estar a disposición del empresario, con independencia de que ese trabajo o servicio le resulte de utilidad a la empresa.



### **2.1.5. Duración**

La duración del contrato puede ser indefinido o con una duración específica. En principio es indefinido y a jornada completa, excepto que se establezca lo contrario.

## **2.2. Formas del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se celebra de palabra o por escrito. Se presume su existencia entre quienes prestan un servicio dentro de una organización y dirección de un empleador, y quien recibe de él una retribución a cambio.

Pero, en general, en los contratos de trabajo hay una forma escrita. La falta de este escrito determina que el contrato se presume indefinido y por jornada completa, excepto prueba en contrario. En los casos en que el contrato se escriba, se entrega una copia al trabajador. En esa copia deben constar los elementos básicos del contrato, excepto aquellos datos que afectan la intimidad personal del empleado, como su domicilio o su estado civil.

### **2.2.1. Precontrato**

En las negociaciones previas a un trabajo pueden establecerse compromisos y obligaciones para una futura contratación, lo que constituye un precontrato de trabajo. En este precontrato se realiza una oferta y una aceptación recíproca de las condiciones para un futuro, que depende de un término del mismo o de cierta condición a darse en alguno



de ellos. Ya se generan obligaciones recíprocas entre las partes, que pueden llevar a reclamaciones de no cumplirse.

### **2.2.2. Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo**

“Quienes pueden firmar un contrato de trabajo son las personas mayores de edad, los menores que se hallen emancipados de forma legal, los mayores de 16 años y menores de 18 años con autorización expresa de sus padres o tutores, y los extranjeros de acuerdo con la legislación aplicable”<sup>18</sup>.

Por medio de ese contrato la persona asume la realización de una prestación personal que se compromete a realizar esa persona y no otra, por lo que los menores necesitan una autorización previa. Esta autorización previa se debe realizar por parte de quien sea titular de la patria potestad, o la persona o la institución que tenga su guarda o custodia.

### **2.2.3. Derechos y obligaciones**

El contrato de trabajo supone derechos hacia el trabajador, que son obligaciones para su empleador. Lo mismo ocurre con las obligaciones del trabajador, que son derechos de su empleador. En las relaciones laborales con una duración mayor a cuatro semanas, se debe informar de manera escrita los elementos del contrato y sus principales condiciones en la ejecución de la tarea a realizar, siempre que esos elementos y condiciones no figuren en el contrato formal de trabajo.

<sup>18</sup> <https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Conceptos jurídicos. Contrato de trabajo.** (Consultado el 22 de septiembre de 2022).



Se entiende cumplida la obligación cuando los elementos y las condiciones figuren ya en el contrato de trabajo. Esa información se centra en:

- Los datos de la identidad de cada una de las partes intervinientes;
- La fecha de comienzo de esa relación laboral;
- La duración de la relación entre trabajador y empresario;
- El domicilio de la empresa del empresario y el lugar del trabajo donde se deba realizar el servicio;
- La categoría del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador;
- El salario que acordaron establecer;
- La duración de cada jornada laboral;
- Las vacaciones;
- Los plazos en que se realizará el preaviso;
- El convenio colectivo que se aplique.

Asimismo, conociendo el contrato de trabajo con sus particularidades principales, todo trabajador debe conocer su existencia y prever su protección laboral ante un empleo.

### **2.3. Principios procesales que lo rigen**

- Oralidad;
- Impulso de Oficio;
- Inmediación;
- Economía procesal;



- Normas Procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

#### **2.4. Fases de la audiencia laboral**

“1era. Fase: Fase de ratificación, ampliación o modificación de la demanda.

2da. Fase: Fase de contestación de la demanda.

3era. Fase: Fase de conciliación.

4ta. Fase: Fase de la diligenciación de los medios de prueba”<sup>19</sup>.

#### **2.5. Jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana**

La jurisdicción privativa laboral en la región metropolitana, comprende lo siguiente:

- **Departamento de Guatemala**
- Juzgados de Primera Instancia Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas. ( primero y segundo).
- Juzgados de Primera Instancia Pluripersonal de trabajo Previsión Social. (primero al décimo quinto).
- Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. (primera a Cuarta)

<sup>19</sup> <http://www.oj.gob.gt>. Estadística laboral. (Consultado el 24 de septiembre de 2022).



- Tribunales de Conciliación.
- Tribunales de Arbitraje

## 2.6. Relación laboral

“La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esta relación, la persona que aporta el trabajo es la llamada “trabajador” y la que aporta el capital *empleador* (también patronal o empresario). El trabajador es siempre una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica”<sup>20</sup>.

En la sociedad actual, la relación laboral se regula a través de los contratos de trabajo, en los que ambas partes son completamente libres y que estipula los derechos y obligaciones de cada una (por ejemplo, el contrato señala que si un trabajador es despedido tendrá derecho a una indemnización). Un trabajador podrá acreditar la existencia de una relación laboral con su empleador solicitando a este un certificado de relación laboral o certificado de empresa.

### 2.6.1. Características de las relaciones laborales

Las relaciones laborales se caracterizan por que los trabajadores están sometidos al Poder de subordinación de parte del empleador, de tal forma que este tiene la facultad de

<sup>20</sup> <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Normativa laboral**. (Consultado el 25 de septiembre de 2022).



impartir órdenes que el trabajador tiene la obligación de cumplir, siempre y cuando estas órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en contrato de trabajo y el convenio colectivo. De igual forma no se deben violentar los derechos de los trabajadores.

Estos son los tres elementos de la relación laboral, que configuran la misma y siempre deben estar presentes:

- Subordinación;
- Remuneración;
- Prestación personal del servicio.

Además, hay que tener en cuenta que existen relaciones laborales individuales y colectivas. Las primeras son las que un trabajador individual establece con su empleador. Mientras que las segundas son aquellas que establece el sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

- Requisitos de las relaciones laborales

Las relaciones laborales deben cumplir una serie de requisitos para que tengan esa consideración de relación laboral común.

### **2.6.2. Sujetos del derecho del trabajo**

Se clasifican los sujetos del derecho del trabajo, de la manera siguiente:



- **Relaciones individuales**

Entre los que están:

- **El trabajador**

“Es una persona humana o puede ser un grupo de ellas, ya que, hay modalidades contractuales que se basan en un grupo de trabajadores. Este sujeto, llamado trabajador, presta su fuerza de trabajo, es decir, realiza actividad en forma de relación de dependencia, obedeciendo órdenes del empleador, a cambio recibe una contraprestación que es el dinero. No asume las pérdidas del negocio ni recibe las ganancias, únicamente su contraprestación”<sup>21</sup>. Se considera “trabajador”, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

- **El empleador**

Puede ser una persona humana (física) o un grupo de ellas; una persona jurídica o un grupo de ellas. Este sujeto recibe la actividad del trabajador y a cambio paga la remuneración. Asume las pérdidas del negocio, pero también obtiene las ganancias de este. Se considera “empleador” a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

<sup>21</sup> <https://aprenderderecho.org/sujetos-del-derecho-del-trabajo/>. **Sujetos del derecho del trabajo.** (Consultado el 27 de septiembre de 2022).



- **Relaciones colectivas**

Entre las que destacan:

- **Asociaciones gremiales de trabajadores**

Son agrupaciones de trabajadores en relación de dependencia agrupados por actividad o industria; u oficio, profesión o categoría; con un fin particular y privado, sin fines de lucro y de carácter permanente.

- **Agrupaciones de empleadores**

Se reúnen con fines económicos, laborales, etc, no se rigen por la ley laboral, pero si por leyes civiles y comerciales.

- **Relaciones públicas**

Entre las que destacan:

- **El Estado**

Se aprecia de varias maneras, por un lado como empleador, en este caso, descubrimos antes el ámbito del derecho público y administrativo, por esa razón, desde este punto de vista no es un sujeto del derecho del trabajo; pero también se aprecia como garante



del bien común, ocupándose que no se violen los derechos, aquí lo ubica en un rol de control, interviniendo tanto en las relaciones individuales como colectivas. Desde este punto de vista el Estado se sitúa como sujeto de Derecho del trabajo.

Por eso, tiene tres funciones básicas:

- **Legislativa o normativa:** El Estado a través del poder legislativo en casos del ejecutivo dicta y regula normas que imponen límites dentro de las relaciones individuales como en las colectivas;
- **Judicial:** El Estado, a través del poder judicial, resuelve controversias, y pone límites, controla en beneficio de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador;
- **Administrativa:** El estado cumple una función de inspección y vigilancia a través de sus inspectores, esto se llama la “policía del trabajo”, que se encarga de controlar que los establecimientos cumplan con las normativas tanto del ámbito individual, como colectivas (convenios colectivos de trabajo).





## CAPÍTULO III

### 3. Tipos de contratos de trabajo en Guatemala

“Una de las situaciones más comunes en Guatemala con respecto a los empleadores y sus trabajadores es la falta de contrato de trabajo entre ambos o bien un contrato mal estructurado y el desconocimiento de los beneficios y responsabilidades que deben cumplir”<sup>22</sup>.

Es indispensable tanto para los colaboradores como para los patronos establecerlo en papel para evitar cualquier problema o complicación.

#### 3.1. Elementos del contrato individual de trabajo

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono;
- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

#### 3.2. Qué debe contener el contrato individual de trabajo

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los

<sup>22</sup> de-contratos-de-trabajo-en-guatemala. **Tipos de contratos de trabajo en Guatemala.** (Consultado el 28 de septiembre de 2022).



contratantes.

- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar especificando las características y las condiciones del trabajo;
- El lugar donde debe prestarse el servicio;
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador;
- La duración del contrato;
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador y la forma, periodo y lugar de pago.

### 3.3. Terminación del contrato de trabajo

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deciden ponerle fin a ésta, lo que podrá ser por las siguientes causas:

1. Por voluntad de una de las partes
2. Por mutuo consentimiento
3. Por causa imputable a una de las partes
4. Por disposición de la ley”<sup>23</sup>.

Con base en el sistema de plena libertad de contratación-despido, el patrono tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, pero sujeto a una sanción, que es el pago de la

<sup>23</sup> <https://peerslegal.com/contratos-individual/>. Contratos individuales. (Consultado el 29 de, septiembre).



indemnización por tiempo de servicio, en el caso en que no haya mediado una causa justificada como lo indica el ordenamiento jurídico guatemalteco, aunque no se debe considerar la sanción cuando el trabajador se encuentre en el periodo de prueba.

Así pues, el empleador tiene el derecho de despedir a su trabajador:

- Sin responsabilidad, cuando medie alguna causa justa (despido justificado);
- Con responsabilidad por despido, sin invocación de causa justa y que concluye por decisión del patrono.

### **3.4. Proceso ordinario laboral**

“Proceso ordinario laboral es un juicio conjunto de gran complejidad de cuantiosos actos procesales, singularmente aquellas aseguradoras del principio de igualdad, ya que éste garantiza idénticas oportunidades de defensa, además que es justamente en el juicio donde aparecen subrayados con energía suma los principios de concentración, oralidad, celeridad e inmediación, característicos del proceso de trabajo, además indica que el carácter ordinario o especial deriva de los fundamentos jurídico procesales”<sup>24</sup>. s i c . Es por ello que el proceso ordinario laboral, tiene las siguientes características que a continuación se describen:

- Este inicia de forma derivada de las actuaciones, que se producen dentro de las audiencias que se celebraran en juicios laborales , es decir, que de las principales

<sup>24</sup> Alonso Olea, Manuel y otros, **Proceso ordinario laboral**. Pág. 191.



características es la totalidad de actos procesales que se llevan a cabo en el juicio así como también preparar sus alegatos;

- Otra característica dentro de este proceso es presentar las actuaciones de las partes procesales, en donde el juez tratará primero de resolver el proceso a través de una conciliación entre las partes, pero dependerá de los actos que estén resolviendo si las personas están de acuerdo a conciliar o no, respectivamente se notifican a las partes y se les muestran las resoluciones que se dicten;
- El juicio ordinario laboral se realiza en forma oral, es por ello que las partes deben comparecer a las audiencias presentando sus medios de prueba que servirán para poder diligenciarse dentro de la misma audiencia;
- Durante el juicio ordinario laboral, se aplica el principio de impulso procesal, en donde el juzgador indica los plazos a su discreción, en los que se llevarán a cabo las actuaciones, así como la interposición de excepciones y el tiempo establecido para contestar la demanda;
- Cabe destacar que los recursos interpuestos se ven limitados, ya que solo se pueden interponer los recursos de revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación.
- La protección en un juicio laboral es principalmente en apoyo al trabajador o empleado;
- El principio del impulso procesal utilizado a responsabilidad del juez.

### **3.5. Interposición de recursos en el juicio ordinario laboral**

En el juicio ordinario laboral, pueden interponerse solamente algunos recursos, los cuales están establecidos en el Artículo 365 del Código de Trabajo. En contra de las resoluciones



que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin



al juicio, los recursos:

- De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio;
- De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Los recursos contemplados en el artículo anteriormente mencionado coadyuban a que en el juicio ordinario laboral, se puedan resolver los conflictos laborales, y cualquiera de las partes del proceso penal, pueden plantearlos para que se revoquen, anulen, aclaren o amplíen las resoluciones judiciales o bien al dictar sentencia pueden plantear recursos de ampliación o aclaración y de apelación sino se está de acuerdo con la resolución emitida por el juez.

### **3.6. Sujetos procesales en el juicio laboral**

Cabe señalar que, las personas que forman parte del proceso laboral, son las que tienen interés en que se les retribuya económicamente, o que en todo caso se le sean pagadas las prestaciones que, en algún momento del contrato, el patrono incumplió; así como también, verificar la intervención que tiene cada uno de los sujetos procesales.



La doctrina establece que las partes que intervienen en el proceso, puede ser en nombre propio o en representación de un trabajador, “por esta razón se establece quienes son parte del proceso en el juicio ordinario laboral, siendo estos:

- Parte actora, es a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio;
- Parte demandada, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor;
- La Inspección General de Trabajo”<sup>25</sup>. Indica en el Artículo 280 del Código de Trabajo, deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **3.7. La comparecencia y representación de las partes procesales**

Cabe señalar que, en caso de necesidad, cualquier persona puede dejar encargada a otra, a través de un mandato o brindarle una representación legal, para un caso en específico, o indicar las acciones para las cuales le faculta para que pueda realizar su

<sup>25</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 63.



representación legal. En un juicio laboral o proceso laboral, debe tomarse en cuenta que éste inicia con la demanda, contra de los patronos, quienes pueden ser personas individuales o jurídicas así también como el Estado, pues son quienes muchas veces incumplen en el pago de las prestaciones laborales, la demanda puede ser de forma oral o escrita.

### **3.8. Función de la Inspección General de Trabajo**

Entre las funciones que tiene es asegurar la aplicabilidad de todo el ordenamiento jurídico relacionado con la protección a hacia la parte trabajadora, uno de sus objetivos es hacer ver a las partes, en este caso patrono y trabajadores, actúen conforme a la ley así como que se vele por el estricto cumplimiento de los convenios colectivos del trabajo, de esta manera se conocen las principales funciones y obligaciones que debe cumplir esta institución.

Asimismo, en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003, en el Artículo 15, establece que a la Inspección General de Trabajo, son atribuciones las siguientes:

- a) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable;
- b) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores;
- c) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo;



- d) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia;
- e) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala;
- f) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad;
- g) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Según este acuerdo, estas son las atribuciones a cargo de la Inspección General del Trabajo, pues esta institución se asegurará de que se cumpla con las leyes y convenios que protegen a los trabajadores.

### **3.9. Organización Internacional de Trabajo O.I.T.**

Es un organismo especializado de las naciones unidas que se encarga de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, así como fomentando las oportunidades laborales, y su principal objetivo es defender los derechos laborales. También esta organización su objetivo es la defensa de los derechos del trabajador, en donde brinda protección y busca una representación con los gobiernos porque sus funciones son fortalecer la dignificación del empleo y otorgar garantías de los derechos laborales.

“La Organización Internacional de Trabajo, conlleva preceptos laborales, en las que



mediante un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio”<sup>26</sup>.

### **3.10. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

En el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo tiene como funciones, velar por el desarrollo y aplicación de las disposiciones legales, así como de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social. Asimismo, en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, establece que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, que para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley;
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- d) Derogado;

---

<sup>26</sup> Andrade, Michel, **Estamos cumpliendo con las normas internacionales del trabajo en Guatemala, las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización.** Pág. 9.



- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes;
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se rige no únicamente con normativa nacional sino también con leyes y convenios internacionales, ratificados por Guatemala, los cuales deben prevalecer para el ejercicio de sus funciones, a su cargo; entre ellos, verificar todos los asuntos relacionados con el trabajo e incluso de carácter internacional, y hacer cumplir el ordenamiento jurídico laboral, así como la previsión social.



## CAPÍTULO IV



### 4. Vulneración al derecho laboral

En la normativa, tanto internacional como nacional, está contemplado el derecho a laborar, como medio de subsistencia familiar. En algunas ocasiones en la relación trabajador y patrono, se ha dado algunos casos de vulneración al derecho laboral, en el sentido de que se le veda al trabajador, derechos esenciales, que el patrono considera que le podrían ser perjudiciales, lo que ocasiona que se trabaje en un clima de inseguridad y de desprotección; entre los más comunes que se vulneran, están:

- Derecho de huelga;
- Derecho de negociación colectiva;
- Derecho a realizar actividades o afiliarse a sindicatos;
- Derechos relacionados con la justicia.

#### 4.1. Vulneración al derecho de defensa en el derecho laboral

“Derecho de defensa es una función procesal que realiza el trabajador para oponerse a la acusación, la que podrá ejercerse por el propio imputado siempre que no afecte su eficacia, o por un abogado particular de su confianza o por un defensor público”<sup>27</sup>.

En materia procesal el derecho de defensa permite el aporte de los principios del derecho

<sup>27</sup> Moras Mom, Jorge R. **Manual de derecho procesal**. pág. 54.



laboral tal como lo son, el principio de tutelaridad, principio de impulso procesal, entre otros, que dan oportunidad de defensa para la clase trabajadora.

Artículo 12, de la Constitución Política de la República de Guatemala, fundamenta que el derecho de defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

#### **4.2. Vulneración del debido proceso en materia laboral**

El debido proceso es un derecho esencial, en el cual se indica la forma en que se deben de llevar los procesos ordinarios laborales, contemplados en la normativa nacional e internacional. Cabe destacar que, el debido proceso en ocasiones se ve vulnerado, debido a que afecta de forma sustancial a las partes procesales, por la razón que el debido proceso lo que busca es la correcta aplicación de sus derechos; y cuando los trabajadores buscan la reinstalación, el proceso es muy tardado; años en los cuales espera se le resuelva su situación.

El Artículo 16 Ley del Organismo Judicial, establece que es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado,



oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.

Hay una definición doctrinaria que expresa acerca del debido proceso indicando que “el proceso justo está constituido por una serie de actos que deben cumplir con determinadas formalidades que lo hacen válido y que posibilitan el control por parte de las autoridades y de los ciudadanos, a fin de hacer efectivo el derecho de las partes y evitar arbitrariedades”<sup>28</sup>. Asimismo, en el Artículo 14, de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que, la presunción de inocencia y publicidad del proceso. Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada.

#### **4.3. Vulneración al derecho de trabajo por parte de patronos de la administración pública**

Quienes principalmente violentan el derecho al trabajo son los patronos, debido a que ellos muchas veces, no resuelven los problemas laborales suscitados, sin embargo, al referirnos a la administración pública frecuentemente es más complicada la resolución de conflictos, ya que el Estado es a través de las diferentes instituciones públicas, figura como empleador dentro de la relación laboral, asimismo cuentan con normas específicas que regulan el vínculo laboral.

---

<sup>28</sup> Pérez Ruiz, Yolanda, **Recurso de apelación especial**. Pág. 7



Ciertamente, a menudo los trabajadores del Estado, suelen ser despedidos sin justificación, lo cual conlleva a que sean pocas sus prestaciones, pero sucede que muchas veces, estos servicios, deben ser solicitados mediante los medios de impugnación para que el patrono pague las prestaciones, en este caso el Estado es quien debe cancelar todas las prestaciones de sus trabajadores; sin embargo lo que sucede es que en la administración pública, el Estado a través de sus personas encargadas de llevar los procesos judiciales laborales, van aplazando el tiempo de los procesos, lo cual hace que los trabajadores de cierto modo se sientan con sus derechos vulnerados.

#### **4.4. Seguridad social para los trabajadores del Estado**

Asimismo, en el Artículo 100, de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece la seguridad social, indicando que, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, que goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios,



establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud públicas en forma coordinada para brindar una atención adecuada a los afiliados.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

En sentido más amplio, se puede referir que la seguridad social en relación al área laboral, es sinónimo de la previsión social, ya que de cierta manera, ayudan a los trabajadores que por alguna razón o condición física ya no pueden continuar laborando.

#### **4.5. Terminación de un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida**

En muchas ocasiones se ha podido notar que, los patronos se dejan llevar por mala información de trabajadores que con intención de que se despida a uno de sus compañeros, ponen en entredicho su trabajo; dejándolo como mal elemento ante el



patrono; quien, en muchas ocasiones le rescinde el contrato, sin haber escuchado su versión, y sin haberse enterado de lo que realmente pasó, dejándose llevar por prejuicios. Muchas veces el contrato termina y allí termina la relación laboral, pero en otros casos los contratos de trabajos son formales y hay causas justificables para la extinción o la conclusión del mismo.

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

Los contratos son un acuerdo de voluntades, en el caso del contrato laboral, es un acuerdo de voluntad en el cual una persona le presta a otra, sus servicios a cambio de una retribución económica; sin embargo, esta por decisión de ambos, por alguna causa justa o por acuerdo en el contrato puede extinguirse o terminarse. También debe hacerse mención de aquellos casos en los cuales a las personas se les rescinde el contrato de forma injustificada, a quienes afectan en su presupuesto familiar; caso en el cual se puede pedir la reinstalación, que traería a la empresa o institución gastos que se retirarían en un presupuesto no contemplado para resarcir sueldos caídos.

#### **4.5.1. Medios de prueba utilizados para poder respaldar una causa justa de despido**

En el Código de Trabajo están contemplados los medios de prueba que se pueden



presentar, que tienen base y fundamento en el proceso laboral, y así poder obtener una causa justa de despido. Asimismo, en el Artículo 344 del Código de Trabajo, se indica que, si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Cabe resaltar que, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Asimismo, son aplicables los medios de prueba que están regulados en el Decreto Ley 107, del Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 128, establece que los medios de prueba son:

- a) Declaración de las partes;
- b) Declaración de testigos;
- c) Dictamen de expertos;
- d) Reconocimiento judicial;
- e) Documentos;
- f) Medios científicos de prueba;
- g) Presunciones.



Cabe destacar que, los medios de prueba son los utilizados para poder sustentar una causa justa de despido o en todo caso de igual manera el trabajador si tiene alguna prueba o si necesita que se recabe alguna para llevar un proceso judicial administrativo laboral. Es importante poder acreditar y recabar todos los medios de prueba pertinentes y necesarios, porque tanto para el patrono como para el trabajador les servirá para poder estar pendientes del valor probatorio que se le darán a las pruebas.

#### **4.5.2. Despido indirecto**

Cabe señalar que el despido indirecto no aplica para trabajadores del Estado, sin embargo, se hace mención como cultura general. Según una definición doctrinaria, indica que este tipo de despido “decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna, que también es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada”<sup>29</sup>.

En el Artículo 79 del Código de Trabajo, establecen las causales de despido indirecto, son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- 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;

---

<sup>29</sup> Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 149.



- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;



- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;
- 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. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el último párrafo del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

#### **4.6. Medios de impugnación para interponer ante la vulneración al derecho laboral**

Los medios de impugnación son la forma de oponerse ante una resolución planteada, cuando en un juicio ordinario, según la doctrina es un acto procesal “dirigido para obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> López Larrave, *Op. Cit.* pág. 132



Es por ello que, ante el peligro judicial, debe impugnarse e interponerse los recursos que están tipificados en el Código de Trabajo, que son de suma importancia para llevar a cabo el derecho procesal guatemalteco.

#### **4.7. Función de la O.I.T. en materia de discriminación laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha tenido una participación activa en el concierto internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y Recomendaciones ratificados masivamente por los Estados. La vigencia de estos instrumentos ha sido decisiva para una progresiva evolución en las legislaciones locales, tendientes a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo y la ocupación, particularmente en las circunstancias señaladas por los mismos.

En la Conferencia General de la O.I.T. se adoptó, con fecha 29 de junio de 1951, el Convenio No 100, suscrito y ratificado por Chile en 1971, sobre igualdad de remuneraciones. Este Convenio consagra como principio internacional del trabajo, en su artículo 2o, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, apartándose de una expresión que ya se había utilizado en las constituciones liberales de igual remuneración por igual tarea. El propósito del Convenio es que no exista discriminación en esta materia, precisando que las tasas del salario deben ser fijadas según la naturaleza del trabajo y hasta teniendo en cuenta el rendimiento individual, pero siempre que no exista distinción fundada en el sexo. En la misma Conferencia de 1951, se adoptó la Recomendación No 90 que complementa el Convenio No 100, estableciendo directivas no obligatorias sobre



la aplicación de las disposiciones del mismo.

También debe resaltarse que, la aprobación del Convenio No 100 y de la Recomendación No 90, sobre igualdad de remuneraciones, generó una corriente internacional tendiente a crear un documento que se refiriera también expresamente a la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación. En 1958 fue aprobado por la Conferencia General de la O.I.T. el Convenio No 111 y una Recomendación de igual numeración que concretaba el propósito señalado. En el Artículo primero del Convenio se establece qué se entiende por discriminación para sus efectos, concepto al que ya nos referimos en la introducción y que constituye, como dijimos, la primera definición de “discriminación” en el ámbito internacional.

Se señala, además que, en el Convenio No 111 que las distinciones, exclusiones y preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación. También se refiere el Convenio a la obligación de no discriminar en materia de formación profesional o aprendizaje, lo cual deriva de la importancia que tiene en la moderna empresa, en la industria tecnológicamente desarrollada, la capacitación, único medio para conservar el empleo, ascender o eventualmente conseguir otro igual o mejor, ante los cambios y transformaciones cada vez más vertiginosos.

#### **4.8. Preferencia en el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo**

El Artículo 151 inciso c, del Código de Trabajo, hace referencia a las prohibiciones del



patrono en cuanto al trabajo prestado por las mujeres, establece como prohibición, “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad” el derecho a la inamovilidad es el que perfecciona la reinstalación al momento de ser despedida, de igual forma sigue refiriéndose a la ley laboral, “Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 67 de este código”, Artículo en el que se encuentran las causales de despido directo y justificado sin responsabilidad de parte del patrono.

“En ese caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.” Esto se llevará a cabo mediante juicio ordinario de comprobación de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, la última parte de este inciso establece la sanción que se impondrá al patrono si incumpliera con la disposición de solicitar autorización previa para hacer efectivo el despido.

De acuerdo con el análisis de la cita en referencia, el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, se origina de la vulneración de la garantía e inamovilidad de que disfruta por la condición de futura madre; cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

Algunos patronos, ante la imposibilidad de despedir a las futuras madres, recurren a



estrategias para desesperarlas; discriminándolas hasta el grado de sumirlas en la angustia de poder afectar al bebé que se forma en su vientre y abandonen por su cuenta un trabajo que ya no les trae paz.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El contrato de trabajo en base a los sujetos se puede catalogar en individual el cual es el vínculo económico, jurídico en el que una persona denominada trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono a cambio de una retribución y en el contrato colectivo de trabajo es una organización denominada sindicatos que representan a ambas partes de la relación laboral quienes se comprometen a ejecutar laborales, así como una remuneración individual para cada empleado.

El trabajo es un derecho contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo cual se le debe de proveer de oportunidades para que pueda desempeñarlo en lo que la persona cuenta con habilidades; otorgándosele un ambiente de respeto, seguridad e higiene; sin discriminaciones de ningún tipo.

Cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales ante la imposibilidad de poder despedir a una trabajadora gestante, optan por desespearlas, discriminándolas; vulnerándoles, algunas veces su derecho al trabajo e igualdad de trato; en algunas ocasiones hasta haciéndolas trabajar a altas horas de la noche y que con esa táctica, ellas terminen renunciando.

Por lo anterior, se hace necesario que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instruya talleres para crear la cultura de denuncia de las trabajadoras para que en su momento puedan actuar ante una situación de éstas; asimismo, debe realizar reuniones con los patronos para que eviten este tipo de estrategia; y, a los representantes sindicales para que, protejan a las trabajadoras gestantes sin importar su afiliación.





## BIBLIOGRAFÍA

- ABALOS, RAÚL WASHINGTON. **Derecho procesal penal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Cuyo, 1989.
- BARRIENTOS PELLECCER, CÉSAR RICARDO. **Derecho procesal penal**. Guatemala: Ed. Vile., 1992.
- BINNDER, ALBERTO. **El proceso penal**. Guatemala, Departamento de Capacitación del Ministerio Público, 1996.
- CABANELLAS, GUILLERMO. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.
- CABANELLAS, GUILLERMO. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, GUILLERMO. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CARNELUTTI, FRANCESCO. **Estudios de derecho procesal**. México D.F.: Ed. Praxis, 2001.
- CASTELLANOS DAVILA, RANDOLF FERNANDO, **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, RAÚL ANTONIO. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: 3a. Ed., Litografía Orión, Guatemala, 2002.
- DE LA CUEVA, MARIO. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F.; 7a. edición. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993.



ECHEVERRÍA MORATAYA, ROLANDO. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

<https://www.google.com.gt>. Contrato Colectivo de Trabajo. (Consultado: 18 de mayo de 2022)

<http://www.oj.gob.gt>. **Estadística laboral.** (Consultado el 24 de septiembre de 2022).

<https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Normativa laboral.** (Consultado el 25 de septiembre de 2022).

KROTOSCHIN, ERNESTO. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Buenos Aires Argentina: Ed. Depalma, (s.e.), 1955.

LOPEZ LARRAVE, MARIO. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Tesis de Grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1957.

· MONTOYA MELGAR, ALFREDO. **Derecho del trabajo.** Madrid, España: 22va. Ed. Ediciones Tecnos, 2001.

OSSORIO, MANUEL. **Diccionario de ciencias sociales, jurídicas y políticas.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1983.

RIVERA CÓRDOVA, RODRIGO ESTUARDO. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

· RODAS, ROMERO. **Protección frente al acoso en el trabajo.** Madrid, España: Ed. Bomarzo, (s.e.), 2004.

RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. **Derechos fundamentales y relaciones laborales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, (s.e.), 2004.

SACALXOT VALDEZ, CARLOS BORROMEO. **Lecciones de derecho individual del trabajo.** Guatemala; Imprenta: Guatemala, (s.e), 2004.



GRISOLIA, JULIO ARMANDO. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 2017.

FRANCO LOPEZ, CESAR LANDELINO. **Derecho sustantivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2004.

### **Legislación**

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

Convenio 95. **Sobre consulta a minorías.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1948.

Convenio 98. **Derecho de sindicalización y negociación colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1949.

Convenio 154. **Negociación Colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Convenio 169. **Sobre pueblos indígenas y tribales.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1998.

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República vigente a partir del 5 de mayo de 1961.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto Ley 107, Enrique Peralta Arzudia, Jefe de Gobierno de Guatemala, vigente a partir del 1 de julio de 1964.