

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



**INOBSERVANCIA DEL PATRONO ANTE LA NOTIFICACION DE PARTE  
DEL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INDIRECTO EN EL  
SECTOR PRIVADO**

**CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2024**

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

**INOBSERVANCIA DEL PATRONO ANTE LA NOTIFICACION DE PARTE DEL  
TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR  
PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y el título profesional de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, junio de 2024**

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

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL I:** Vacante  
**VOCAL II:** Lic. Rodolfo Barahona Jácome  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera  
**VOCAL V:** Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
**SECRETARIO:** Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Manuel García  
Secretario: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro  
Vocal: Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Marta Alicia Ramirez Cifuentes  
Secretario: Lic. David de Paz Negreros  
Vocal: Lic. Bonifacio Chicoj

**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 22 de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. **BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA**

\_\_\_\_\_ para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

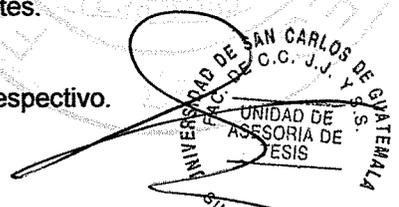
**CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ**, con carné **201802238**,

Intitulado **INOBSERVANCIA DEL PATRONO ANTE LA NOTIFICACIÓN DE PARTE DEL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO**

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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 RECINOS**  
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 29 / 01 / 24 . f)

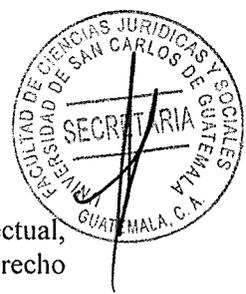
Asesor (a)  
 (Firma y Sello)

Licenciado

*Berner Alejandro Garcia Garcia*  
 Abogado y Notario



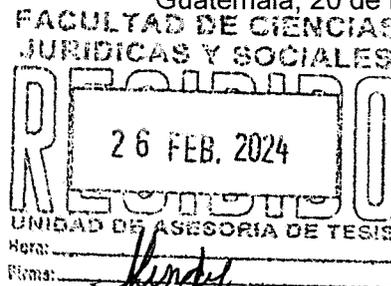
# G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

Guatemala, 20 de febrero de 2024.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Distinguido licenciado.

En cumplimiento al nombramiento de fecha 5 de marzo de 2024 emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis de la bachiller **CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ** con carné **201802238** la cual se intitula **“INOBSERVANCIA DEL PATRONO ANTE LA NOTIFICACION DE PARTE DEL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO”**; declarando **expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley**; por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; el trabajo de investigación el cual se centra en el análisis de la notificación de un despido indirecto por parte del trabajador y la inobservancia por parte del patrono, en mi opinión a través del mismo se realiza un aporte de conocimiento mediante de su elaboración, constituyéndose en una contribución científica para aplicar la correcta aplicación de los principios del Derecho Laboral.
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción, la analogía y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a el derecho de terminar una relación laboral por parte del trabajador sin acudir a ninguna vía en el momento que sus derechos laborales sean violentados.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector. Asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso se utilizará como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.

9 calle, 10-53 zona 12. **Teléfonos. 56560505, 54604070**

[licalejandrogarcia@gmail.com](mailto:licalejandrogarcia@gmail.com)

# G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y la investigación, profundizó en la necesidad de que sea tomado en cuenta un despido indirecto notificado por parte del trabajador, ya que existe un vacío legal en relación a la regulación de estos ámbitos en la vía administrativa; Por lo cual es necesario que la que la Inspección General de Trabajo participe en el momento de tener a la vista una carta de despido indirecto para iniciar con el cobro de sus irrenunciables exactos y una indemnización por violentar los derechos laborales principales.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé de la bachiller **CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ** cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Dr. Berner Alejandro García García  
Abogado y Notario

Licenciado

*Berner Alejandro García García*  
Abogado y Notario

*Doctor en Ciencias Penales – Universidad de San Carlos de Guatemala.*  
*Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala*  
*Col. 12012*

9 calle, 10-53 zona 12. Teléfonos. 56560505, 54604070

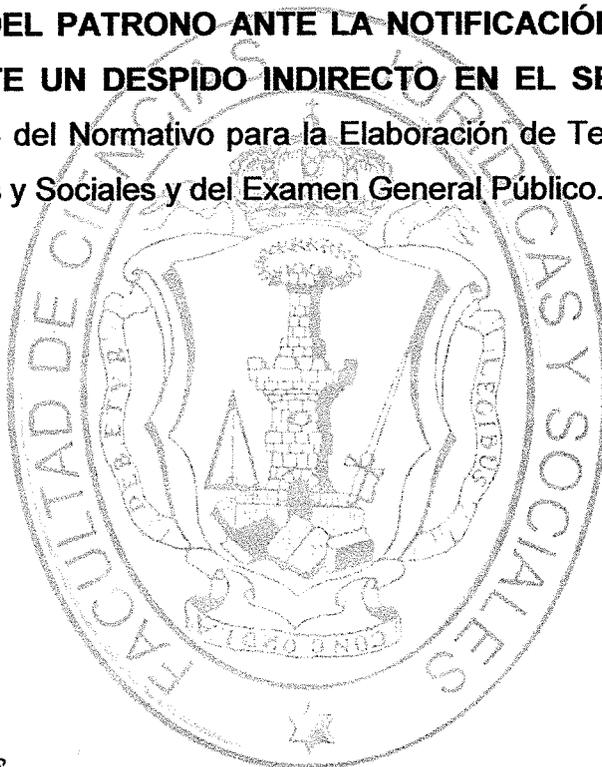
[licalejandrogarcia@gmail.com](mailto:licalejandrogarcia@gmail.com)



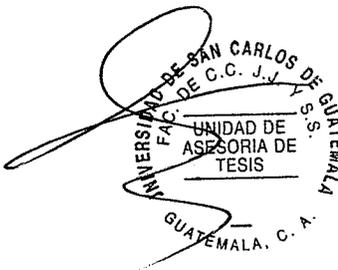
D.ORD. 298-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CINDY PAOLA SAMUC COCHÉ**, titulado **INOBSERVANCIA DEL PATRONO ANTE LA NOTIFICACIÓN DE PARTE DEL TRABAJADOR ANTE UN DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO**. 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



*[Handwritten signature]*





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por ser mi dador de vida, por darme sabiduría y entendimiento para poder alcanzar esta meta, porque sin él nada soy.

### **A MIS PADRES:**

Nicolas Samuc Yojcom y Dolores Coché Ixtatelá por ser mi mayor ejemplo de dedicación y esfuerzo, por siempre estar conmigo, por su amor incondicional, este triunfo es para ustedes.

### **A MI ESPOSO:**

Wesley Francisco López, por ser mi compañero de vida, este triunfo es de los dos, porque hemos ido de la mano en esta carrera y al fin lo logramos juntos, gracias por ser mi apoyo siempre.

### **A MI HIJO:**

Wesley Emmanuel López Samuc, por ser la luz de mis ojos, porque este logro es por ti, tú me das fuerza cada día para ser mejor. Te amo hijo mio.



**A MI HERMANO:**

Marlon Alexander Samuc Coché, por estar conmigo siempre, por apoyarme incondicionalmente, que este logro sea fuente de inspiración para alcanzar su meta.

**A MI SUEGRA:**

Consuelo del Rosario López, por su apoyo, por cuidar de mi hijo para que tuviera tiempo de estudiar.

**A MI FAMILIA:**

A cada uno por brindarme su apoyo en el momento que lo necesite y muestras de cariño en este proceso.

**A MIS AMIGOS:**

Alejandra Suchité, María Fernanda Gantenbein, Jorge Corado, Mirlin Valenzuela, Jennifer Salguero, Andrés Donis, por ser importantes en mi vida, cada uno de ustedes conservan un lugar muy especial en mi corazón y forman parte de este logro.



## **A LOS LICENCIADOS**

Ernesto Velásquez, Israel Cabrera, Carlos Vásquez, Javier Sarmiento, Maximiliano Coronado (QEPD), Gustavo Oroxom, por su enseñanza y apoyo incondicional, gracias por todo.

**A:**

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y por abrirme las puertas del aprendizaje.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por tan grandes enseñanzas brindadas y por forjarme como profesional.



## MARCO TEORICO

Como parte fundamental de toda investigación, en este marco teórico se explica el fundamento de la investigación como tal y la necesidad de que exista una fiscalización correcta por parte de la Inspección General del Trabajo como un tercer interesado ante la violación de los derechos irrenunciables de los trabajadores en el ámbito privado los cuales están plasmados en el Código de Trabajo y otras leyes a fin para hacer una comparación de los derechos inalienables que tienen estos individuos ante un patrono el cual busca como fin la obtención de recursos para su beneficio personal y monetizar de manera inapropiada con la fuerza de trabajo que sus trabajadores le contribuyen.

Se deben permitir ajustes en los contratos a los cuales los trabajadores están suscritos ya que en Guatemala se confirma el alto índice de desempleo en la ciudad de Guatemala y ante una oportunidad laboral potencialmente llamativa la cual no cubre todas las necesidades básicas de un trabajador como el transporte, la alimentación, el sustento a su familia, la recreación oportuna y la educación continua es aceptada por la única necesidad de tener alimentos para el trabajador y sus dependientes.

Cabe resaltar que es una modalidad nueva que se está empleando por parte de los patronos desde años atrás sin embargo con el surgimiento de los denominados Business Process Outsourcing, BPO o también como se les conoce Call Centers utilizan un salario llamativo el cual cumple con los requisitos de fondo para el registro



del mismo en el país sin embargo utilizan mecanismos como bonificaciones fijas, incluso no promediar los salarios totales ganados para pagar bono 14 y aguinaldo, horarios excesivos entre otras situaciones que se lograron comprobar con estos últimos mencionados.

Cabe resaltar que no únicamente son estos patronos los cuales violentan los derechos laborales de sus trabajadores, existen otras empresas incluso que no pagan ni siquiera el salario mínimo estableciendo un contrato en documento privado el cual jamás es registrado, cobrándoles a los trabajadores las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y ni siquiera están registrados en el mismo, esto definitivamente es un atropello a los derechos fundamentales e inalienables de los trabajadores.

Durante la investigación de campo se solicitó a algunos inspectores de la Inspección General de Trabajo poder acompañar en calidad de oyentes a los trabajadores y los patronos en audiencias de conciliación para comprobar la hipótesis que surgió ante la situación de un despido indirecto y se pudo comprobar que algunos patronos incluso llegaron a decir que no conocían al trabajador, otros por su parte indicaron que había robado sin tener una denuncia en el Ministerio Público y el que más llamó la atención fue el patrono que indicó que no iba a recibir un despido indirecto por parte del trabajador ya que el único que podía dar a un trabajador por despido es la Inspección General de Trabajo, incluso llevando una minuta de renuncia para llegar a un acuerdo con una cantidad la cual no cubría los irrenunciables del trabajador.

## JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



La población trabajadora guatemalteca específicamente en el área privada se ve afectada ante el abuso por parte de los patronos con sobrecarga de trabajo y pago menor al salario mínimo establecido anualmente, en muchos casos los patronos del área privada exageran las jornadas laborales, no pagan las prestaciones conforme a lo que el trabajador realmente gana y podemos añadir muchas causales que violentan a la población trabajadora en su mayoría las personas debajo de los 25 años según el estudio que se realizó en esta tesis la cual da como resultado que de cada 10 trabajadores comprendidos en esa edad dos inician un proceso administrativo y muy pocos inician un proceso judicial por el miedo a no volver a ser contratados en cualquier lugar para darle sustento a su familia, con lo que pudimos confirmar que existen mecanismos por parte de los patronos para no pagar las prestaciones laborales en su totalidad afectando así los derechos fundamentales de los trabajadores, incluso existe la problemática que el patrono paga lo que ellos consideran como legal tomando en cuenta salarios menores para incluso paga la indemnización en el mejor de los casos y en otros casos agregar causales sin fondo ni razón suficiente para despedir a un trabajador, con esto podemos comprobar que el sector privado en el ámbito laboral los patronos abusan de muchos derechos fundamentales entre los cuales existe el derecho del trabajador para darse por despedido en base al artículo 79 del Código de Trabajo las cuales ignoran en su totalidad ya que no viene directamente de la Inspección General de Trabajo tomándolo como un abandono de labores y en el peor de los casos como una renuncia.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA A INVESTIGAR



### Especificación del problema

El presente trabajo de investigación comprende la importancia al debido proceso por parte del patrono ante la notificación de un despido indirecto dado que existen casos en la inspección general de trabajo los cuales han ido incrementando ya que los trabajadores cansados de sufrir abusos a sus derechos fundamentales como trabajadores entre los que se puede mencionar el pago completo de las prestaciones laborales, y no únicamente esto, el pago del salario mínimo autorizado por año el cual muchos patronos en el sector privado no están respetando, entre las causales que se pueden encontrar en el artículo 79 y sus literales podemos mencionar que el trabajador tiene la facultad para darse por despedido de forma indirecta y notificar al patrono de esta situación y no debe ser tomada como una renuncia ya que no existe voluntad de renunciar o dejar simplemente el puesto de trabajo, existe una voluntad por parte del trabajador de que todo lo que no se le ha pagado durante toda la relación laboral sea pagado por la vía administrativa o la vía judicial, en el caso de la notificación por parte del trabajador hacia el patrono de un despido indirecto es muchas veces incluso ignorado y posteriormente tomado en cuenta como un abandono de labores.

## DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA



El ámbito geográfico comprende la República de Guatemala, específicamente en el sector metropolitano del país.

El ámbito temporal, se encuentra delimitado dentro del periodo comprendido del uno de enero del año dos mil veintitrés al veintinueve de febrero del año dos mil veinticuatro.



## FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

En relación a la definición del problema planteado en el plan de investigación, podemos formular la hipótesis de la siguiente manera: Si bien es cierto el derecho laboral es informal en muchos ámbitos, los derechos de los trabajadores son muy formales al igual que sus obligaciones como tal ante un patrono, el mismo también es sujeto de derechos y obligaciones por lo que en el supuesto que un patrono incumpla con los derechos fundamentales del trabajador este se puede dar por despedido en base al Código de Trabajo con lo que en base a la investigación y trabajo de campo se pudo formular la hipótesis.

## OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



### OBJETIVO GENERAL

- Determinar la responsabilidad del patrono de asumir la responsabilidad apropiada ante un despido indirecto y acatarse a lo que indica el Código de trabajo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar responsabilidad de ambas partes, patrono y trabajador
- Demostrar la necesidad de implementar programas que eduquen a los trabajadores y a los patronos ante la violación de derechos y obligaciones de ambas partes.
- Judicializar el procedimiento de un despido indirecto por parte del trabajador en la Inspección General de Trabajo.
- Entrenar de manera apropiada a los inspectores de trabajo para el resguardo de los derechos de los trabajadores que se dan por despedidos en base a las causales encontradas en el artículo 79 y sus literales del Código de Trabajo.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral .....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Breve historia del derecho laboral en Guatemala.....	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	7
1.4. Características del derecho laboral.....	9
1.4.1. Autonomía.....	9
1.4.2. Dinámico.....	10
1.4.3. De gran fuerza expansiva.....	10
1.4.4. Es concreto y actual.....	10
1.5. Principios del derecho laboral.....	10
1.5.1. Principios sociales.....	11
1.5.2. Principios ideológicos.....	11
1.5.3. Principio de interpretación.....	14
1.5.4. Otros principios del derecho laboral.....	14
1.6. Fuentes específicas del derecho laboral.....	14
1.7. Fuentes formales exclusivas del derecho laboral.....	15

### CAPÍTULO II

2. Relación laboral.....	17
2.1. Sujeto de la relación laboral.....	17
2.2. Obligaciones de los patronos y trabajadores.....	20



	<b>Pág.</b>
2.2.1. Obligaciones de los patronos.....	20
2.3. Contrato individual de trabajo.....	23
2.4. Características del contrato individual de trabajo.....	26
2.5. Clases de contrato individual de trabajo.....	27
2.5.1. Por su plazo.....	27
2.5.2. Por su forma.....	27

### **CAPÍTULO III**

3. Formas de terminación de la relación laboral.....	29
3.1. Por voluntad de las partes.....	29
3.2. Por mutuo acuerdo.....	30
3.3. Por causa imputable a la otra parte.....	30
3.4. Por disposición de la propia ley.....	32
3.5. Rescisión de contrato.....	33
3.6. Estabilidad de empleo.....	33
3.7. Carta de despido.....	35

### **CAPÍTULO IV**

4. Despido indirecto .....	38
4.1. Notificación del despido indirecto.....	41
4.2. Derecho a demandar por las prestaciones legales.....	42
4.3. Inspección General de Trabajo.....	42
4.3.1. Características.....	43
4.3.2. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	43
4.3.3. Denuncia personal.....	47



	<b>Pág.</b>
4.4. Proceso laboral guatemalteco.....	47
4.4.1. Principios propios del proceso laboral.....	47
4.4.2. Presupuestos procesales.....	48
4.4.3. Clases de presupuesto procesales.....	49
4.4.4. Sujetos procesales.....	50
4.5. Juicio ordinario laboral.....	50
4.5.1. Demanda.....	51
4.5.2. Primera resolución.....	52
4.5.3. Notificación.....	52
4.5.4. Audiencia primer comparendo.....	52
4.5.5. Ampliación o modificación de la demanda.....	54
4.5.6. Excepciones.....	54
4.5.7. Contestación de la demanda.....	55
4.5.8. Conciliación.....	56
4.5.9. Prueba.....	56
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>58</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>60</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como fin plantear los problemas que afrontan los trabajadores del sector privado al ser víctimas de abusos laborales y la inobservancia ante un despido indirecto por parte del trabajador, es de suma importancia saber que en la actualidad existen patronos los cuales en base al trabajo de investigación de campo se logró comprobar que en muchas ocasiones el patrono realiza un contrato laboral en base a lo que al negocio le favorece como patrono e ignorando los derechos fundamentales de los trabajadores, con horarios excesivos, salario base al momento de despedir a un trabajador pero no solamente esto, incluso en los derechos irrenunciables de los trabajadores en los cuales podemos mencionar la Bonificación anual para los trabajadores también conocido como Bono 14 y el Aguinaldo el cual no es pagado en base a lo que realmente los trabajadores ganan, en muchos casos los patronos utilizan las bonificaciones como un pretexto para pagar menos cuota al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con ese pretexto pagarle a los trabajadores incluso ganando cantidades superiores al salario mínimo autorizado les pagan esas prestaciones irrenunciables en base a lo que su contrato especifica como salario mínimo como una táctica, sin embargo según el Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 79 regula cuales son las causales para que un trabajador se pueda dar por despedido entre ellas la literal "a" la cual faculta al trabajador para que en base a los pagos incompletos pueda darse por despedido dentro del tiempo que la ley le permite, no obstante las empresas al afrontar un despido indirecto por parte de los trabajadores ignoran la



notificación sin importar lo que el artículo 80 del Código de trabajo indica como una instrucción para notificar al patrono y cesar sus labores en el momento, posteriormente a emplazar a su patrono para el pago de sus prestaciones irrenunciables y una indemnización por el tiempo trabajado dentro de la empresa.

Cabe resaltar que una técnica que utilizan los patronos ante un despido indirecto que no es solicitado por la Inspección de trabajo es tomarlo como un abandono de labores como una técnica para incluso poder emplazar al trabajador y así probar que no existe una causal para el cobro de su indemnización, amenazando al trabajador que él puede perder un juicio y coaccionarlo por la capacidad económica que tiene una empresa ante un trabajador.

En el presente trabajo de investigación se explica que es el Derecho Laboral, los principios, las características, la historia y la naturaleza de la materia aunado a ello se demuestra cómo se perfecciona una relación laboral, como se puede dar por terminada una relación laboral por ambas partes o por cada una de ellas patrono o trabajador, también se menciona a la Inspección General de Trabajo entre las cuales para determinar cuál es el fin de la misma se habla sobre las funciones que tiene como una mesa de dialogo ante una situación entre un trabajador y un patrono y posteriormente a una vía administrativa en la cual no se llega a un acuerdo la realización de un juicio ordinario y sus consecuencias para ambas partes.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

En el presente capítulo se trabajará lo que es el derecho laboral y sus elementos, mismos que son de mucha importancia para desarrollar el trabajo académico de tesis en su totalidad.

#### 1.1. Definición

El derecho laboral, es una rama del derecho que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones y conflictos entre patrono y trabajador. El derecho del trabajo como también es conocido es tutelar de la parte trabajadora, ya que establece un mínimo de garantías, es realista, imperativo y objetivo.

El derecho laboral como es un conjunto de normas, también es un conjunto de teorías y principios que tiene como objeto mejorar la condición económica, social y humana de los trabajadores debido a que estos son la clase económica mas débil en la relación laboral.

El derecho laboral regula las relaciones que surgen de la presentación de un trabajo por cuenta ajena y aquellas actividades que implican un trabajo personal que es retribuido bajo la supervisión de un empresario. Cabanellas establece que es "el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en



cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>1</sup>

Según el Licenciado Landelino Franco el derecho del trabajo se puede definir “como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan la relación de carácter individual y colectivo de trabajo.”<sup>2</sup>

El derecho del trabajo es individual ya que comprende entre patrono y trabajador, es colectivo porque es entre patronos, sindicatos de patronos y sindicato de trabajadores y trabajadores, es administrativo ya que es entre el administrador y el administrado, y forma parte de la previsión social ya que es entre el ente obligado y el beneficiario.

## **1.2. Breve historia del derecho laboral en Guatemala**

Con el paso del tiempo, el trabajador ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, a un siervo de la Edad Media, hasta que este se convierte en un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. La legislación laboral ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. A consecuencia de esto, se ha dicho que la historia del derecho del trabajo es la misma que la historia del hombre en búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 434.

<sup>2</sup> Franco Lopez, Cesar Landelino. Derecho sustantivo individual de trabajo. Pág. 20.



La evolución de las normas laborales en Guatemala se desarrolló dentro de la Época Colonial con las Leyes de Indias que fueron un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en contra de los indígenas. La evolución continúa en la Época de la Independencia con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, comprendiendo el tema laboral dentro del Código Civil de 1877 en el apartado de los contratos, también puede tomarse en cuenta el Reglamento de Jornaleros, que intentó regular algunos temas laborales que después evolucionarían en otras leyes posteriores.

En el año 1926 nace el Decreto número 1434 Ley del Trabajo, siendo este un antecedente más serio de lo que ahora se conoce como el Código de Trabajo por haber incluido instituciones como el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer, entre otras. Además, se había creado en 1925 el Departamento Nacional de Trabajo que era la institución encargada de resolver los conflictos de trabajo, aunque todos estos pocos avances fueron sepultados con el advenimiento del gobierno del General Jorge Ubico en 1931 que se encargó de reprimir y ahogar todo tipo de atisbo de legislación social.

Evoluciono de gran manera los derechos de los trabajadores con la llegada de la Revolución de octubre de 1944. En palabras del Licenciado Mario René Sandoval Cardona "Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por



medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".<sup>3</sup>

En esta época se considera el verdadero nacimiento del derecho laboral en Guatemala, en virtud de que se dictan las leyes más importantes en materia social, además, se ratifican importantes convenios internacionales en materia laboral, pues Guatemala se convierte en miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1945. Puede presumirse que la Constitución de la República de 1945, es una de las más democráticas que han regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

En este tiempo en la constitución se contempló el trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, además de asegurar las condiciones económicas necesarias a una existencia digna del trabajador, la nulidad de estipulaciones que impliquen renuncia o disminución de los derechos reconocidos a favor del trabajador y muchas otras garantías que persisten en la actualidad. En mayo de 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala bajo el Decreto 330, que indiscutiblemente es el logro más importante del Derecho Laboral guatemalteco, este código se asemeja un tanto al Código de Trabajo de Costa Rica, en virtud de que ambos proyectos fueron elaborados por el Licenciado Oscar Barahona Streber, natural de Costa Rica y quien posteriormente

---

<sup>3</sup> Sandoval Cardona, Mario René. Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral. Pág. 73.



se naturalizara como guatemalteco.

El Código de Trabajo de 1947, Decreto 330, sustancialmente sigue siendo el mismo que nos rige en la actualidad, en virtud de que el Decreto 1441 promulgado por el gobierno de la denominada "Contrarrevolución" realizó una simple reforma superficial del Código anterior, es decir, el Decreto 1441 del año 1961 subsumió al Decreto 330 del año 1947 pero no lo derogó.

Con el transcurso del tiempo se han decretado una serie de disposiciones legales en materia laboral que se enmarcan fuera del Código de Trabajo, tales como la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Estado Decreto 74-78 del Congreso de la República, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78 del Congreso de la República, la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la República, la Ley de Bonificación Incentivo Sector Privado creada mediante Decreto 78-89 y modificada por el Decreto 97-2001 del Congreso de la República, además el Organismo Ejecutivo ha emitido diversos reglamentos para complementar la protección legal de los derechos laborales.

En 1986 cobró vigencia la actual Constitución de la República de Guatemala, la cual guarda un apartado especial sobre el Trabajo, con lo que se cosecha una estructura de rango constitucional que protege y armoniza las relaciones laborales bajo principios de justicia social, dicho apartado se encuentra en la sección octava, del capítulo segundo,



del título segundo de la referida Constitución Política de la República. Uno de los últimos acontecimientos importantes en la legislación laboral es la reforma del año 1992 bajo el Decreto 64-92 del Congreso de la República que actualiza una serie de pasajes del actual Código de Trabajo, obedeciendo, para muchos, a ciertas presiones provocadas por Sindicatos de Estados Unidos de América, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los Beneficios Aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP).

Esta reforma principalmente se enmarcó en actualizar temas como sancionar la discriminación en el trabajo, ampliar los permisos y licencias de trabajo, ampliar la protección a la maternidad, brindar mayores facilidades para el registro de sindicatos, fomentar la libertad positiva de sindicalización, además de reformar el procedimiento para conflictos colectivos, integrando el Tribunal de Conciliación en forma permanente. Se puede apreciar que esta reforma se derivó de una presión externa para pertenecer a un sistema de cooperación comercial internacional como lo fue el Sistema General de Preferencias (SGP), el cual tiene cierta similitud a lo que hoy se conoce como el Tratado de Libre Comercio Centro América, Estados Unidos, República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés).

En ese orden de ideas la reforma al Código de Trabajo de 1992, demuestra en cierta medida que la influencia del Derecho Internacional y de los acuerdos comerciales sobre la legislación laboral en Guatemala se aprecia desde hace algún tiempo atrás y que dicha reforma de 1992, relativamente puede tomarse como un precedente notorio de alguna de las consecuencias que podrían derivarse con el incumplimiento e inobservancia de las disposiciones laborales del DR-CAFTA, aspectos que se van a desarrollar más adelante



en el presente trabajo.

Baltasar Carvazos explica que “los orígenes del derecho laboral, pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscarlos en la llamada época antigua, ni aun en el Derecho Romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del Derecho laboral, que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja”.<sup>4</sup>

También nos expone que “El periodo de la industrialización se caracterizó por la existencia de un trabajo subordinado y por cuenta ajena. Las penosas condiciones laborales dieron lugar a la necesidad de proteger al trabajador y resolver los conflictos que fueron surgiendo. Nacieron, de ese modo, una serie de normas jurídicas que evolucionaron a lo largo de la historia hasta el actual Estatuto de los Trabajadores. En un primer momento, y aunque se limitaba el derecho a realizar huelgas o unirse en sindicatos, las leyes regularon el trabajo de los menores y establecieron criterios para organizar la jornada laboral”.<sup>5</sup>

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Dentro del derecho laboral existen diversas doctrinas y concepciones que tratan de explicar la naturaleza estas se encuentran comprendidas por un conjunto de normas

---

<sup>4</sup> Carvazos Flores, Baltasar. 40 Lección de derecho laboral. Pág. 22.

<sup>5</sup> Ibid., Pág. 22.



jurídicas, leyes, instituciones, las cuales tratan de explicar si el derecho del trabajo pertenece al derecho público, derecho privado o si en un derecho social, pero podemos explicar las siguientes:

a) Concepción privatista del derecho del trabajo: Esta comprende que el derecho del trabajo se establece mediante un contrato, tomando en cuenta la voluntad de las partes y no tanto la determinación de los derechos comprendidos en la ley, no existía en esta postura una Inspección General de trabajo ni Juzgados de trabajo, determinado el derecho laboral como una rama del derecho privado. La autora Libertad Emérita Méndez Salazar expone lo siguiente “la concepción privativa del derecho de trabajo tuvo su mayor auge en la época cuando el derecho de trabajo y el contrato de trabajo no se encontraba desligado del derecho civil o derecho común y el contrato de trabajo se denominaba como un contrato de locación de servicios”.<sup>6</sup>

b) Concepción publicista del derecho de trabajo: Este se sostiene que las normas son de carácter imperativo y que no protegen intereses particulares, sino que generales. El derecho del trabajo es público ya que sostiene la necesidad constante de tutela estatal. En nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la Republica, en el IV considerando, literal e) indica: “El derecho del 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”.

---

<sup>6</sup> Méndez, Libertad. Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes del trabajo. Pág. 15.



c) Tesis dualista del derecho de trabajo: esta es una posición ecléctica, donde indica que el derecho laboral es privado por su origen contractual y público por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores, esto conlleva a regular las relaciones privadas entre trabajador y patrono, y las relaciones de particulares y el Estado.

d) El derecho del trabajo como un derecho social: esta teoría establece que debe de protegerse a la clase económicamente débil que se refiere a la clase trabajadora, la cual pretende velar por los derechos sociales.

e) El derecho del trabajo como único en su especie (sui generis): el derecho del trabajo es un derecho con su propia fisonomía es un derecho propio del trabajo y con características particulares.

#### **1.4. Características del derecho laboral**

En el siguiente apartado se darán las características detalladas del derecho laboral.

##### **1.4.1. Autonomía**

El derecho del trabajo es autónomo e independiente, se dice que forma parte del derecho positivo, pero tiene una normativa propia ya que se encuentra definido en cuanto a su objeto, los sujetos a quien se dirige, principios propios y una normativa en específica.



#### **1.4.2. Dinámico**

Se dice ser dinámico ya que está en constante evolución de acuerdo a los procesos socioeconómicos que se viven, se puede decir que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica.

#### **1.4.3. De gran fuerza expansiva**

El derecho laboral nace protegiendo a los trabajadores para luego proteger en menor medida al empleador, teniendo competencias muy bajas que se fueron actualizando y continúan haciéndolo.

#### **1.4.4. Es concreto y actual**

Esto se encuentra establecido en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la Republica, en donde indican que las normas de carácter abstracto, que se adaptan a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad existente en cuanto a enero, regímenes especiales del trabajo, empleo de menores de edad, etc.

#### **1.5. Principios del derecho laboral**

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra Introducción al Derecho Procesal del trabajo, manifiesta que “la legislación laboral guatemalteca no determina en forma expresa una división que permita diferenciar claramente que Principios del Derecho



de trabajo deben considerarse como adjetivos o procesales, en virtud de que el Código de Trabajo guatemalteco sigue un modelo de redacción clásica al contener un mismo cuerpo legal, la parte sustantiva y la parte procesal. Es necesario indicar que los principios fundamentales del proceso laboral son las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso y que el Derecho Procesal del Trabajo tiene como fin inmediato perseguir la aplicación coercitiva de las normas sustantivas laborales”.<sup>7</sup>

A continuación, se presentan los principios jurídicos que rigen al derecho laboral de forma detallada y precisa.

#### **1.5.1. Principios Sociales**

Estos principios se encuentran comprendidos en el artículo 101 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Siendo los mismo un derecho de la persona y una obligación social.

#### **1.5.2. Principios Ideológicos**

Estos principios se subdividen en los siguientes:

---

<sup>7</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal del trabajo. Pág. 20.



**a) Tutelaridad:** este principio trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador otorgándoles una protección jurídica. Esto debido a que el trabajador siempre ha sido la parte más débil, por lo que el cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente otorgándole al trabajador una protección jurídica mayor.

**b) Garantías Mínimas:** son un conjunto de derechos básicos que protegen a los trabajadores, son fundamentales para asegurar las condiciones adecuadas del trabajador. Estas garantías están establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en diferentes leyes y reglamentos laborales, podemos mencionar algunas garantías como la del salario mínimo, jornadas de trabajo, vacaciones entre otros.

**c) Superación de los derechos mínimos:** los derechos que otorga el Código de Trabajo son el mínimo que debe gozar el trabajador, los cuales se pueden superar por medio de un contrato individual, un contrato colectivo, un convenio colectivo o un pacto colectivo.

**d) Irrenunciabilidad:** el trabajador no puede renunciar a sus derechos mínimos, está imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación laboral tales son las vacaciones y prestaciones, y si se diere el caso de que el trabajador firmare algún documento donde esté renunciando a estos mismos derechos este será declarado nulo según el artículo 12 del Código de trabajo donde indica "son nulo 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 Republica, el



presente Código, sus reglamentos y las 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 u otro pacto o convenio cualquiera”.

**e) Conciliación:** este principio tiene como fin evitar en lo posible la Litis entre las partes por lo que debe velar siempre por la conciliación entre las mismas. 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.

**f) Realidad y objetividad:** es realista porque estudia al individuo en su realidad social, el juez no debe ver solo el texto del contrato sino además analizar la realidad de la relación laboral en donde haya equidad y es objetiva 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.

**g) el derecho del trabajo como una disciplina hondamente democrática:** el derecho laboral es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

**h) principios de justicia social:** Estos están comprendidos en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 2 los tales pueden ser la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, el desarrollo integral de la persona.



### **1.5.3 Principio de Interpretación**

**a) in dubio pro operario:** este principio comprende que toda norma se impondrá la más favorable al trabajador, en caso de duda entre dos normas, debe aplicarse la norma más favorable al trabajador o si existe duda en la interpretación de una norma esta debe entenderse en el sentido más favorable al trabajador.

### **1.5.4. Otros principios del derecho laboral**

**a) principio de imperatividad y necesidad:** la imperatividad se debe a que las normas jurídicas en materia de derecho laboral son de cumplimiento forzoso. La necesidad se refiere a que es indispensable fijar los derechos mínimos irrenunciables, tanto de patronos como de trabajadores.

**b) principio de estabilidad:** se refiere a que la relación laboral tiene carácter de permanente, en el sentido de que la misma no debe ser terminada por parte del trabajador y excepcionalmente por parte del patrono.

### **1.6. Fuentes específicas del derecho laboral**

La fuente principal del derecho del trabajo es la ley, pero las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:



- a. La Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Los Convenios y Tratados Internacionales.
- c. Código de trabajo.
- d. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.
- e. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

### **1.7. Fuentes formales exclusivas del derecho laboral**

**a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo:** es un acuerdo que se celebra de manera escrita entre trabajadores no sindicalizados y sus empleadores, para regular temas relacionados con el contrato de trabajo.

**b. Pacto colectivo de industria de actividad económica o región determinada:** es un acuerdo colectivo de mayor amplitud y cobertura, comprendiendo una serie de empresas que se dedican a una misma actividad o que se encuentran situadas en un mismo territorio.

**c. Convenio colectivo:** es un acuerdo entre los empresarios y los representantes de los trabajadores en el cual se establecen las condiciones de trabajo de un sector determinado.

**d. Reglamento interior de trabajo:** es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas que obligadamente se deben



sujetar él y sus trabajadores.

**e. Laudos arbitrales:** son fuentes del derecho laboral, a través de ellos, surgen partes de pacto colectivo, debido a que pacto colectivo puede celebrarse directamente entre patrono y trabajadores o bien puede hacerse ante un tribunal arbitral, ya sea por medio de la conciliación o un juicio arbitral donde se resuelve la controversia surgida entre la aparte patronal y el trabajador.

**f. Convenios internacionales:** son instrumentos normativos aprobados por las dos terceras partes de votos de una conferencia internacional de trabajo, para que tenga validez deben ser ratificadas por las autoridades competentes de cada Estado.

## CAPÍTULO II



### 2. Relación Laboral

La relación laboral se establece entre un empleado y un empleador, la cual está regida a normas legas que buscan proteger os derechos de ambas partes, uno de los aspectos más importantes de la relación laboral es el contrato de trabajo, en donde se establece las condiciones en las que el empleado prestara sus servicios, así como los derechos y obligaciones.

También podemos decir que la relación laboral es un vínculo que se establece entre dos personas de común acuerdo, una presta un servicio y la otra se beneficia de este servicio, pero además por dicho servicio se retribuye con una compensación.

#### 2.1. Sujetos de la relación laboral

Existen sujetos que forman parte e intervienen en la relación laboral los cuales podemos mencionar:

**a) Patrono:** es toda persona individual o jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores siendo remunerados dichos servicios. El patrono es toda persona que utiliza os servicios intelectuales o materiales que le brinda otra persona con la que ha llevado un contrato o acuerdo. Podemos encontrar una definición en nuestro Código de trabajo en su artículo dos como "patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los



servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Como lo indica el autor Manuel Osorio “la persona física (aunque el concepto también cabe de aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario”.<sup>8</sup>

**b) Trabajador:** es una persona que realiza una labor u oficio a cambio de una remuneración económica. Es toda persona que presta a un patrono sus servicios materiales o intelectuales en virtud de un contrato o una relación laboral.

Podemos encontrar una definición según Guillermo Cabanellas “quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero, el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a el bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, persona o clase que solo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como posición a empleado”.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 556.

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Pág. 253.



**c) Representantes del patrono:** como lo indica el artículo 4 de nuestro Código de trabajo “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

También podemos mencionar lo que menciona Briceño Ruiz “cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, requiere de personas físicas que lo representen. El patrón, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina. De un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio”.<sup>10</sup>

**d) Intermediario:** es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Como lo define Guillermo Cabanellas “quien hace o sirve de enlace entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello el nombre de intermediario se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, etc.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Briceño Ruiz, Alberto. Derecho individual del trabajo. Pág. 156.

<sup>11</sup> *Ibid.* Pág. 416.



## **2.2. Obligaciones de los patronos y trabajadores**

En la relación laboral que existe entre trabajadores y patronos adquieren derechos que pueden exigirse, pero también existen obligaciones que se tienen que cumplir.

### **2.2.1. Obligaciones de los patronos**

Como lo indica nuestro Código de trabajo en su artículo 61 las obligaciones que tiene el patrono son las siguientes:

- a) enviar dentro de los primeros dos meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe impreso que debe de contener los egresos totales que hayan tenido durante el año anterior y los datos generales de los trabajadores, días trabajados y salarios.
- b) preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores guatemaltecos.
- c) guardar a los trabajadores debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.
- e) proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.



- f) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del código de trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales.
  
- g) pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
  
- h) conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
  
- i) deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.
  
- j) procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
  
- k) mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos.



l) proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.

m) permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua que tengan.

n) permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ñ) conceder licencia con goce de sueldo cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge, padres o hijo, cuando contrajera matrimonio y por fallecimiento de hijo.

Para el autor Briceño Ruiz también es importante las obligaciones que conllevan la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que menciona las siguientes:

a) en todo centro de trabajo, se cumplirá con las normas de seguridad e higiene para prevenir riesgos y perjuicios a los trabajadores. Se tomarán las medidas necesarias cuando se manejen contaminantes, evitando excederse de lo permitido en reglamentos e instructivos.

b) "el cumplimiento a las disposiciones de seguridad e higiene, en la forma prevista por



las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de los centros de trabajo, es obligación patronal. Deberá de disponerse de medicamentos y del material de curación indispensable, de acuerdo con los instructivos que se expidan, y con la naturaleza de la empresa, para que oportuna y eficazmente se presten los primeros auxilios.”<sup>12</sup>

c) el patrón debe hacer llegar por todos los medios a los trabajadores los reglamentos, instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo.

Otra opinión podemos mencionar la del Licenciado Honell Izaguirre menciona que “todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal. Así mismo estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que se le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.”<sup>13</sup>

### **2.3. Contrato individual de trabajo**

Es un vínculo económico-jurídico mediante el que una persona que es el trabajador queda obligada a prestar a otra que es el patrono, sus servicios personales a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

---

<sup>12</sup> Briceño. Op. Pág. 268.

<sup>13</sup> Izaguirre Navarro, Honell Osberto. Compendio de derecho individual de trabajo de Guatemala. Pág. 18.



Según Néstor de Buen L. el “contrato de trabajo, acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la contratada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible. Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son de arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”<sup>14</sup>

Guillermo Cabanellas hace mención de cuatro elementos que sirven de base al contrato de trabajo los cuales son los siguientes:

- La subordinación: es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido. Es uno de los elementos principales del contrato, esta empieza en el momento en que el trabajador comienza a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

---

<sup>14</sup> De Buen L, Néstor. Derecho del trabajo. Pág. 128.



- La estabilidad: podemos definirla como el derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo, con esto se garantiza la subsistencia permanente del trabajo para él y su familiar por medio de un salario seguro y continuado, y se garantiza que al final de su tiempo laborable, por cualquier motivo tiene asegurada una pensión vitalicia.
- La profesionalidad: lo podemos definir como el género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. Es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes para que pueda desempeñar el trabajo objeto del contrato.
- El salario: es la retribución que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios laborales.

En nuestro Código de trabajo en su artículo 18, establece los elementos determinantes del contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato; la cual consiste en la obligación en dinero que se establece con la relación de trabajo.
- La prestación del servicio o actividad laboral en forma personal
- La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante
- La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral



- Dependencia
- Continuidad
- Exclusividad

#### **2.4. Características del contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo tiene las siguientes características:

- a) Es consensual: porque solo es necesario el consentimiento de ambas partes, no se requieren de formalidades específicas.
- b) Es conmutativo: porque tiene prestaciones que desde que se celebra el contrato se aprecian ya sea para beneficio o pérdida.
- c) Es oneroso: porque ambas partes reciben un beneficio de la relación laboral.
- d) Es bilateral: porque ambas partes tienen obligaciones una a la otra. Podemos indicar también que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre el patrono y el trabajador, por consiguiente, para que exista un vínculo tiene que existir dos partes contratantes.
- e) Es personal: se celebra entre los propios interesados en la contratación.



f) Es de tracto sucesivo: porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

g) Es principal: subsiste por sí solo sin necesidad de ningún otro contrato.

## **2.5. Clases de Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo se divide en varias clases, como por ejemplo por su plazo que es donde se termina por tiempo y por otra parte por su forma ya sea verbal o escrito.

### **2.5.1. Por su plazo**

Estos se refieren por su vencimiento o dilación se clasifican en:

- a) Por tiempo indefinido: cuando no se determina una fecha de terminación.
- b) A plazo fijo: cuando si se determina una fecha fija.
- c) Para obra terminada: para calcularlo se toma en cuenta el resultado del trabajo, desde que este inicia hasta que concluye.

### **2.5.2. Por su forma**

Estos se refieren por su forma de celebración:

- a) Verbal: son los que no tienen mayor formalidad, el cual inicia cuando dos personas se



ponen de acuerdo en la prestación de un servicio por medio de la palabra, la legislación

indica que los que se pueden llevar en esta modalidad son:

- Labores agrícolas o ganaderas
- Servicio domestico
- Trabajo accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- Trabajos para obra determinada, siempre que el valor de esa no exceda de cien quetzales y si se señalare plazo que no exceda de sesenta días.

b) Escrito: son los contratos que estas plasmados en documentos específicos de estos se deben extender tres ejemplares, una para cada una de las partes y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección General del Trabajo. El contenido del contrato escrito debe tener lo siguiente:

- Datos generales del trabajador
- Fecha que inicio la relación laboral
- Indicación de los servicios que el trabajador va a prestar
- Lugar o lugares donde se prestarán los servicios
- Lugar donde vive el trabajador
- Duración del contrato
- Jornada de trabajo
- El salario, beneficio, comisión o participación del trabajador
- Lugar y fecha de celebración del contrato
- Firmas de los contratantes o impresión digital y el número de documento personal de identificación.

## CAPÍTULO III



### 3. Formas de terminación de la relación laboral

La norma establece como requisito para la terminación de un contrato laboral individual de trabajo, la extinción de la relación laboral. Esta condición significa que el trabajador debe dejar de prestar sus servicios y, que el patrono ya no se beneficia de los mismos, para que sea considerada la extinción de la relación laboral.

Conforme el código de trabajo la relación laboral puede concluir de a siguiente forma:

- Por voluntad de las partes
- Por mutuo acuerdo
- Por causa imputable a la otra parte
- Por disposición de la ley

#### 3.1. Por voluntad de las partes:

Esta forma implica la terminación de la relación laboral por voluntad del trabajador y por voluntad del empleador. Ambos supuestos tienen repercusiones propias.

Uno de los ejemplos que podemos mencionar sería el supuesto de la renuncia, como podemos expresar que la renuncia es el acto jurídico unilateral por el cual una persona manifiesta su voluntad de discontinuar permanente o temporalmente el goce de un derecho o de extinguir un vínculo jurídico.



### **3.2. Por mutuo acuerdo:**

Este se refiere en donde ambas partes de la relación laboral acuerdan libre y voluntariamente ponerle termino a la relación laboral. No es necesaria la existencia de causa específica, solamente la voluntad de ambas partes.

Como lo indica el artículo 76 del Código de Trabajo Decreto 1441 “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, 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.”

### **3.3. Por causa imputable a la otra parte:**

En el código de trabajo se habla de la terminación de contrato con causa justa que faculta al patrono para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte las cuales podrían ser:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
2. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina



o se interrumpan las labores.

3. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
5. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo.
6. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe al momento de reanudarse las labores, si no hubiere hecho antes.
7. Cuando el trabajador se niegue de manera manifestada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en



las labores.

8. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64 del Código de trabajo, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.
9. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o prestándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente a su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
10. Cuando el trabajador sufre la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
11. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

En nuestro código existen muchas causales antes mencionadas para que exista una terminación de contrato por causa justa, en estos casos se tiene la salvedad que el empleador queda exento de pagar indemnización al trabajador.

#### **3.4. Por disposición de la propia ley:**

En nuestro código de trabajo existen supuestos concretos en los que, sin mediar voluntad



de las partes, la relación laboral termina, siendo estas:

- La muerte del trabajador
- La fuerza mayor o el caso fortuito
- La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa
- La incapacidad o la muerte del empleador
- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo o por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

### **3.5. Rescisión de contrato.**

Es una forma de terminación de los contratos causada por incumplimiento de cualquiera de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, el trabajador que solicita la rescisión de su contrato por causa imputables al patrono tiene derechos a que se le pague la indemnización correspondiente. Mientras el patrono que solicita la rescisión el contrato por causas imputables al trabajador no tiene la obligación de pagar indemnización.

### **3.6. Estabilidad de empleo**

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo indefinido o a plazo fijo, mientras la llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para



evitar el despido arbitrario del trabajador. Según la intensidad con que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en propia e impropia.

Podemos mencionar a la estabilidad propia, la cual puede ser absoluta o relativa cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa; el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin convocar una causa y está obligado a reincorporar el trabajador o en caso de negarse debe pagar una indemnización agravada.

En el derecho guatemalteco del trabajo la única que podría considerarse que existe ante el despido arbitrario, es la estabilidad propia relativa, pues la única penalidad que la ley impone al patrono que despide sin justa causa y en consecuencia contra la estabilidad, es el pago de una indemnización por tiempo de servicio.

La estabilidad impropia ocurre cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero si una indemnización en caso de despido sin causa justificada, se trata entonces de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone.

El sistema de estabilidad absoluta para algunos autores es irrazonable porque suprime el poder discrecional del empleador respecto a la integración de su personal, ya que viola la garantía de la libertad de comercio e industria y el derecho de propiedad. La oposición considera ajustada la estabilidad absoluta que surge de los pactos colectivos.

La protección contra el despido arbitrario se reduce a una indemnización basada en el



salario y a la antigüedad del trabajador, se puede afirmar que existe un régimen de libertad de despido con indemnización tarifada que cubre los daños y perjuicios ocasionados, y de acuerdo con la doctrina, solamente cuando existe una conducta adicional dolosa del empleador podría admitirse excepcionalmente una condena por daño moral.

La indemnización, que es calculada en dinero no queda al arbitrio judicial, tiene una triple función, que es reparatoria porque es resarcitoria en forma parcial de los daños y perjuicios ocasionados por el comportamiento antijurídico del empleador; es sancionatoria o punitiva, ya que castiga el comportamiento antisocial del empleador; y disuasiva, porque el costo económico de la indemnización pretende evitar los despidos directos sin causa.

### **3.7. Carta de despido**

Es un documento escrito donde consta información de la finalización de una relación laboral. Es el nombre formal con el cual se designa a la acción a través de la cual un patrono de por finalizada unilateralmente la contratación de un empleado.

Entre las características de una carta de despido podemos mencionar:

1. Es un acto unilateral del empleador o del trabajador, que extingue el contrato, es decir, que se produce por solamente la voluntad.
2. Es un contrato recepticio, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto



llega al conocimiento del destinatario.

3. Es un acto extintivo, porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justifica la medida.
4. En principio es un acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito, o inclusive surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes.

La normativa anteriormente relacionada exige que el patrono comuniqué por escrito al trabajador el despido, que puede ser mediante la carta de despido de acuerdo al principio informativo laboral el cual es el principal de sencillez, mediante la cual el patrón comunica por escrito al trabajador la casusa que lo motiva y las fecha en que da por terminada la relación laboral, el contenido hace mención sobre la fecha a partir de la cual el trabajador tendrá conocimiento del despido, o en el mismo día se le informe del documento de despido, y el motivo del mismo para que el trabajador conozca las razones que provocaron la decisión.

Entre los elementos que debe contener la carta de despido podemos indicar:

1. Debe ser escrita
2. Deben constar los hechos que lo motivan
3. Debe figurar la fecha a partir de la que el despido tendrá efecto

La carta de despido es un formato que utilizan los patronos cuando se planea retirar a alguien de la empresa o informarle a alguien que pronto dejara de trabajar con el



empleador y, por consiguiente, su contrato y relación laboral se dan por terminadas, la estructura que generalmente se empela consiste en un modelo simple con los siguientes

datos:

- Fechas
- Lugar en donde se realiza
- El motivo y razón
- Despedida
- Firma

## CAPITULO IV



### 4. Despido indirecto

El despido indirecto es la actitud tomada por el trabajador de dar por terminada la relación laboral porque el patrono ha incumplido con los términos establecidos en el contrato laboral.

Podemos también mencionar que “El despido injustificado es también una de las formas en que los patronos pueden abusar de su derecho a dar por terminada la relación laboral, puesto que tienen la ventaja de argüir faltas de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones”.<sup>15</sup>

En nuestro Código de trabajo en su artículo 79 nos indica, son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato trabajo, sin responsabilidad de su parte:

1. 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
2. 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

---

<sup>15</sup> Rasso, Delgue. Derecho laboral. Pág. 61.



3. 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
4. Cuando el patrono directamente, o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
5. 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 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
6. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador este atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate
7. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan
8. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren
9. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66



del Código de trabajo siendo estas:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de su salario.
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e): prestar auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o interés del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

10. 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 fundamenta o permanentemente cualquier 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 periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

11. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



#### **4.1. Notificación del despido indirecto**

La terminación de la relación laboral por un despido indirecto surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, como lo indica nuestro Código de trabajo en su artículo 80 estableciendo lo siguiente: la terminación del contrato conforme a una o varias de las casusas enumeradas en el artículo 79, constitutivas del despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a este le corresponda.

En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el termino de prescripción, con el objeto de probarle que abandono sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.



## **4.2. Derecho a demandar por las prestaciones legales**

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que trascorra el termino de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

Cuando el patrono quiere evadir el pago de las prestaciones y acusa por cualquier motivo al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, el trabajador tiene el derecho de demandar a su patrono alegando despido indirecto, el trabajador deberá contar con los suficientes elementos para probar y demostrar las causales por las que se dio un despido indirecto para que se le canceles todas sus prestaciones.

No obstante, podemos mencionar que antes de demandar al patrono, se puede agotar la vía administrativa siendo esta por medio de una denuncia ante la Inspección General de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **4.3. Inspección General de Trabajo.**

Para Cabanellas, la inspección de trabajo es definido como "Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y



ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.<sup>16</sup>

Podemos mencionar otra definición según Ossorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.<sup>17</sup>

#### **4.3.1. Características**

- Es conciliatorio: ya que es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patrono antes de la Litis.
- Es fiscalizador: ya que es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre la protección de los trabajadores.
- Es asesor: ya que puede evacuar todas las consultas que le hagan, se encarga de asesorar a los patronos y trabajadores sobre las condiciones de trabajo.

#### **4.3.2. Funciones de la Inspección General de Trabajo.**

Las atribuciones de la Inspección General de Trabajo son:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario enciclopédico. Pág. 749.

<sup>17</sup> Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 523.



2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. 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.
4. 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.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores.

La inspección tiene como sentido intervenir en los siguientes casos:

- Por incumplimiento de pago de salarios
- Por pago de salarios mínimos o reajuste de los mismos
- Cancelación de aguinaldo



- Pago de horas extras
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto
- Concesión y pagos de los periodos pre y post natales
- Pago o concesión de periodos de lactancia
- En despidos de mujeres en estado de gravidez
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva
- Por cambio de condiciones de trabajo
- Despidos indirectos
- Cambios de jornadas de trabajo
- Violaciones a horarios de trabajo
- Constataciones de calidad de trabajadores activos
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes labores
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo
- Revisa las planillas de salarios
- Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas



- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva
- En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados
- Intervine además en concesión por pago o goce de vacaciones
- Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral
- Extiende cartas poder
- Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua
- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
- La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurrir los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea



inferior a tres; y los casos previstos en los artículos 223 y 225 del mismo código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.

#### **4.3.3. Denuncia personal**

Es un procedimiento el cual, un trabajador se presenta personalmente a la sección de consultar para poder plantear su denuncia ante un inspector de trabajo, indicando todos sus datos personales y los datos de la empresa también el motivo por el cual desea interponer su denuncia.

#### **4.4. Proceso laboral guatemalteco**

Dentro de del proceso laboral guatemalteco se establecen las normas y procedimientos que permiten a los trabajadores hacer valer sus derechos ante posibles injusticias o abusos por parte del patrono. Asimismo, se establecen los mecanismos legales pertinentes para la resolución de conflictos laborales, ya sea a través de conciliaciones, mediaciones o juicios laborales.

##### **4.4.1. Principios propios del proceso laboral**

Según el quinto considerando del código de trabajo.

- Celeridad



- Claridad
- Sencillez
- Poco formalista

Artículos 321 y 322 código de trabajo

- Oralidad
- Impulso procesal de oficio
- Inmediación

Artículo 333 código de trabajo

- Sencillez

Artículo 335 código de trabajo

- Conciliatorio

Artículos 335 y 340 código de trabajo

- Concentración procesal

Artículo 340 segundo párrafo código de trabajo

- Conciliación

Artículo 344 código de trabajo

- Principio de precisión

Artículo 364 código de trabajo

Congruencia.

#### **4.4.2. Presupuestos procesales**

Son los presupuestos que hacen que un procedimiento sea viable indispensable para su



realización

#### 4.4.3. Clases de presupuestos procesales

##### A. Externos

La función de estos presupuestos es para tener claro quien administra justicia

- Jurisdicción
- Competencia
- Titular del órgano

Dentro de dicha titularidad del órgano hay tres términos importantes.

1. Impedimentos: Situación en la cual el titular del órgano no puede conocer por prohibición legal.
2. Excusa: Situación en la cual el titular del órgano no debe conocer, es permisible su conocimiento sin embargo necesita el consentimiento de las partes lo cual no genera una responsabilidad para el juez.
3. Recusación: Medio utilizado por las partes para dar conocimiento al juez que existe impedimento o excusa para que conozca un asunto.

##### B. Internos

Son las personas que participaran en el proceso

- a) Capacidad procesal: aptitud para ser participe en un proceso, esta se adquiere como capacidad procesal con la edad de 14 años y por el pleno goce de su capacidad mental y volitiva.



- b) Legitimación: Titularidad de un derecho o una obligación que se pretende
- c) Representación: Se acredita a través del documento personal de identificación

#### **4.4.4. Sujetos procesales**

Un sujeto procesal es quien puede actuar dentro de un proceso haciéndolo funcionar como tal y también una persona que tiene interés en el mismo por lo tanto se puede decir que existen dos tipos de sujetos procesales, los internos y los externos.

##### **A. Sujetos procesales internos**

Son las personas que tienen como función y obligación hacer funcionar de manera apropiada un proceso como tal, podemos mencionar al juez, secretario, oficiales, notificadores y el comisario.

##### **B. Sujetos procesales externos**

Estos intervienen únicamente una vez dentro del proceso, para entender quiénes son estos sujetos podemos mencionar los peritos, testigos, expertos, autoridades policiales, interprete, notario notificador.

#### **4.5. Juicio ordinario laboral**

Es un juicio de conocimiento, para la tramitación y solución judicial de los conflictos individuales y colectivos, que surgen entre trabajadores y patrono. Es un proceso que se caracteriza por la prevalencia de los principios procesales de impulso procesal de oficio, inmediación, oralidad para la aplicación de una justicia pronta y cumplida.



Para poder entender la forma concatenada que este juicio ordinario laboral posee es importante resaltar los pasos a los cuales se puede enfrentar un trabajador y también las consecuencias de dicho proceso.

#### **4.5.1. Demanda**

La demanda es el acto inicial posteriormente a una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, en el trabajo de investigación y en las entrevistas que se llevaron a cabo en la inspección de trabajo con las personas que estaban haciendo cola para poder realizar su denuncia se confirma la edad media para personas denunciando comprende de los 25 años hasta las personas de tercera edad, por mi parte se hizo el estudio de investigación en el cual pude comprobar que de 10 trabajadores por la edad comprendida entre 18 años a los 25 años únicamente 2 inician un proceso administrativo o judicial por el miedo o la desinformación de no conocer cómo funcionan sus derechos laborales.

La demanda como tal debe cumplir requisitos de fondo ya que el derecho laboral es antiformalista, posteriormente a ingresar la demanda el juez de oficio notificara subsanar si fuese necesario y no dará trámite a la misma de no cumplirse los requisitos legales basándose en el artículo 334 del Código de Trabajo de Guatemala.



#### **4.5.2. Primera resolución**

La primera resolución se dicta en veinticuatro horas según el artículo 325 del Código de Trabajo. La cual debe contener lo siguiente:

Una vez el juez tenga por recibida y subsanada la demanda se dan los siguientes presupuestos importantes.

- a. Advertencias
- b. Apercibimientos
- c. Conminatorias
- d. Todos los demás requisitos de trámite.

#### **4.5.3. Notificación**

Una vez se dé la primera resolución el juez procede a la notificación y entre estas deben mediar al menos seis días hábiles según el artículo 328 tercer párrafo del Código de Trabajo.

#### **4.5.4. Audiencia primer comparendo**

Etapas en la cual el juez verifica las actitudes de las partes con respecto a la asistencia o no a la misma. Entre las actitudes de las partes en el primer comparendo de la audiencia podemos encontrar:

Las partes pueden comparecer a la misma o no hacerlo.



1. Comparecer en tiempo

Cuando las partes comparecen en tiempo entonces el juez sigue a la etapa del proceso.

2. No comparecer

En el caso de no comparecer se pueden dar tres supuestos

- Que la otra parte presente una excusa:

En este caso dicha excusa debe ser documentada y en un plazo de 72 horas se señalará una nueva audiencia, la única excusa aceptada es por caso de enfermedad, pero en este caso se califica que únicamente las personas individuales o físicas lo cual quiere decir que el representante legal del patrono no es parte por lo que si el representante legal está enfermo el patrono tiene la obligación de nombrar a otro a la brevedad posible para no ausentarse.

- Que no comparezca y no presente excusa alguna

Que una de las partes no llegue a la audiencia estando debidamente notificados de la misma.

- Que no comparezca ni el demandante ni el demandado:

El juez tiene la facultad de dictar sentencia en base a las pruebas aportadas en la demanda según el artículo 358 del Código de Trabajo el cual tomará como tal 72 horas a partir de la finalización del tiempo prudencial para la audiencia.



#### **4.5.5. Ampliación o modificación de la demanda**

Una demanda se considera modificada o ampliada en el supuesto que se cambien los hechos o en el caso que se cambie la pretensión, en el momento de la primera audiencia el juez le preguntará a la parte demandante si desea ampliar o ratificar la demanda y en el caso que indiquen que se ratifica el juicio continuará su rumbo.

#### **4.5.6. Excepciones**

Son los medios que tiene el demandado para depurar o que se solicite la corrección de ciertas peticiones de parte del demandante, este como tal no es un paso de las etapas fundamentales del proceso.

Podemos encontrar varios tipos de excepciones:

1. Dilatorias previamente al contestar la demanda
2. Dilatorias nacidas con posterioridad a contestar la demanda
3. Perentorias con la contestación de la demanda
4. Perentorias nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda
5. Privilegiadas

La forma de interponer las excepciones dilatorias es oralmente y en el caso del plazo para interponer las excepciones dilatorias este es previamente a contestar la demanda, una vez se interponga la excepción se da audiencia por 24 horas a la contraparte para el ofrecimiento de pruebas en la cual pueden surgir dos opciones que la contraparte



conteste en audiencia y la otra es que se acoge al plazo y se suspende la audiencia.

#### **4.5.7. Contestación de la demanda**

Estas situaciones son frente a la demanda y las actitudes pueden ser las siguientes:

1. Actitudes pasivas:

Estas están ligadas al primer comparendo lo que significa que son la excusa por una incomparecencia.

2. Actitudes activas:

Estas pueden ser afirmativas o positivas lo que se comprende como que si se contesta de forma positiva está aceptando las pretensiones del actor las cuales también pueden ser parcial o total.

3. Negativas:

En esta situación el demandado se niega a aceptar las pretensiones del actor en la cual encontramos la opción de contestar en sentido negativo y se opone a la demanda por otra parte puede ser parcial o total agregando excepciones perentorias, en otro caso existe el conocido reconvenir lo cual se entiende como contrademandar al actor por los gastos que esto le está costando.

4. Allanamiento:

También conocida como una defensa pasiva, básicamente es renunciar a la litis, es no aceptar, pero darle la oportunidad al juez para que resuelva de la mejor manera apegado a la ley, en este caso existe una sentencia.

5. Reconvención:

Es una acumulación de acciones ya que como se menciona posteriormente



básicamente es contrademandar al actor lo cual genera un ordinario laboral dentro del mismo.

#### **4.5.8. Conciliación**

También conocido como fin supremo de la administración de justicia ya que se da por finalizada la Litis y se llega a un acuerdo además de ser un principio del derecho laboral como tal.

#### **4.5.9. Prueba**

Es un proceso utilizado para adquirir conocimiento de la situación que afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, en materia laboral se conoce que el patrono es quien tiene la carga de la prueba entre los casos tenemos poner a la vista el contrato laboral, los libros de pago sin embargo existen dos únicas situaciones que el trabajador debe probar y estas son las horas extras y la relación laboral.

Dado el caso que en el juicio ordinario laboral únicamente existe una audiencia las demás no lo son, son conocidas como comparendos, la prueba puede ser ofrecida en cualquier comparendo de ser necesario.

Podemos encontrar sistemas de valoración de la prueba:

- a) Sana critica
- b) Sana critica razonada

- c) Legal o tasada
- d) Libre convicción
- e) En conciencia





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Como se pudo identificar, en una relación laboral el trabajador tiene derechos y obligaciones al igual que el patrono, sin embargo, existen derechos fundamentales que son ignorados por parte del patrono para beneficio económico propio.

De igual forma afectando derechos fundamentales los cuales son inalienables para los trabajadores, en el sector privado existe una gran cantidad de trabajadores que no tienen conocimiento de sus derechos laborales, en el caso de los patronos existen algunos que no están bien asesorados con un derecho laboral preventivo, en el caso de los trabajadores que son violentados con pagos menores de prestaciones irrenunciables, el artículo 79 y sus literales nos indican que son causas que facultan al trabajador para darse por despedido de forma indirecta, entre las cuales podemos mencionar que es un derecho del trabajador, es voluntad pura solicitar derechos y no confundir esto con obligarlos a renunciar como normalmente lo hacen los patronos, en muchos casos en la práctica se ha logrado confirmar en este estudio de tesis que los trabajadores que se dan por despedidos solicitando sus derechos son tratados como un despido por abandono de labores, incluso los patronos se niegan a recibir dicha notificación y demostrar como tal incluso enviando informe de un despido por no asistir y faltar a sus labores.

Es de suma importancia la fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo la cual sea oportuna, pronta y eficaz en los casos necesarios y no esperar a que se pierda la prescripción para solicitar indemnización y darles la oportunidad a los patronos de despedirlos con causa justa posterior a malos tratos y acoso laboral o incluso violentar la



voluntad del trabajador que posterior de haber presentado una carta en la cual se dio por despedido esperar a la visita de la Inspección General de Trabajo para confirmar las condiciones laborales afectadas y así renunciar.

Es de suma importancia tomar en cuenta que un trabajador si se puede dar por despedido de forma indirecta si son vulnerados sus derechos y cambiadas las condiciones de trabajo, y el patrono tiene la obligación de aceptar esto con la notificación correcta que el trabajador presente.

## BIBLIOGRAFÍA



### LIBROS

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta SRL.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Digital Impresos. Tercera Edición Guatemala, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 2006.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. IUS Ediciones. Primera Edición. Guatemala, 1974

OSSORIO, Manuel. (2006). **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta.

SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, (s.f.)

### LEGISLACIÓN

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

**Código de Trabajo**. Rubén Flores Avendaño, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley No. 1441, 1961.

**Convenio Sobre la Inspección de Trabajo**. Convención Internacional de Trabajo, convenio número 81, 1952.