

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



**VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO UN SUPERIOR DA UNA
ORDEN ILÉGAL A UN SUBORDINADO; Y ÉSTE PREFIERE RENUNCIAR QUE
OBEDECER**

HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO UN SUPERIOR DA UNA
ORDEN ILEGAL A UN SUBORDINADO; Y ÉSTE PREFERE RENUNCIAR QUE
OBEDECER**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL 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:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

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



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO UN SUPERIOR DA UNA ORDEN ILEGAL A UN SUBORDINADO; Y ÉSTE PREFIERE RENUNCIAR QUE OBEDECER. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO



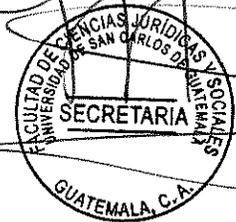
UNIDAD DE
 ASESORIA DE
 TESIS

GUATEMALA, C. A.



DECANO

GUATEMALA, C. A.



SECRETARIA

GUATEMALA, C. A.





Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 21 de agosto de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional **ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ**, con carné 201112425, intitulado: **VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO UN SUPERIOR DA UNA ORDEN ILEGAL A UN SUBORDINADO; Y ÉSTE PREFIERE RENUNCIAR QUE OBEDECER.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



SAQO

Fecha de recepción 24 108 12022 (f)

Asesor(a)
 (Firma y sello)

LICENCIADO
 Roberto Antonio Figueroa Cabrera
 ABOGADO Y NOTARIO





Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado: No. 11,027
Calzada Roosevelt 9-11, Zona 11, Guatemala
Teléfono No.: 2214-1500. Cel.: 5755-3510

Guatemala, 07 de septiembre de 2022

Doctor
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 Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 21 de agosto de 2022, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller **HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ**, titulada: **"VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO UN SUPERIOR DA UNA ORDEN ILEGAL A UN SUBORDINADO; Y ÉSTE PREFIERE RENUNCIAR QUE OBEDECER"**.

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

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

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



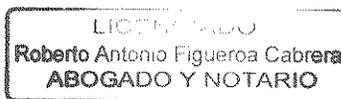
La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual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

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

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller **HENRY ALEXANDER ESPAÑA LÓPEZ**. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE** al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Colegiado No. 11,027





DEDICATORIA

- A MIS PADRES:** Henry Alexander España Najera y Dora Alicia López de España, quienes con su esfuerzo, dedicación, paciencia y valores me han hecho ser la persona que soy hoy en día.
- A MIS HERMANOS:** Cindy, Kely, Oliver y Orsy quienes me han motivado en todo momento a seguir con mis metas.
- A MIS FAMILIARES:** Abuelas, tíos, tías, primos y primas; por su cariño y apoyo incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Por su motivación, ejemplo y buenos consejos.
- A:** Guatemala, a la que podré continuar contribuyendo, ahora como un profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala por contribuir con mi formación académica, profesional y personal.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis se enmarca en el ámbito de la ciencia del derecho del trabajo y tiene como objetivo analizar la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado, quien opta por renunciar en lugar de obedecerla.

Para el desarrollo de la investigación, se utiliza la investigación de tipo cualitativa, utilizando para la comprobación de la hipótesis, el método lógico, sintético, analítico y deductivo y como técnica de investigación la de indagación; el periodo de investigación de tesis abarca del mes de enero de 2019 al mes de octubre de 2020, la cual fue realizada en el Departamento de Guatemala.

El objeto de la investigación es analizar cómo se manifiesta la vulneración del derecho al trabajo como consecuencia de las ordenes ilegales que un patrono da a un subordinado, quien opta por presentar su renuncia en lugar de obedecer dicha orden ilegal; el sujeto de investigación es el patrono que gira ordenes ilegales a sus subordinados causando vulneración del derecho al trabajo de sus subordinados.

El aporte académico de esta investigación radica en brindar un análisis detallado y un marco de referencia jurídico para comprender y abordar la problemática de las órdenes ilegales en el ámbito laboral. Además, busca generar conciencia sobre la importancia de proteger y salvaguardar el derecho al trabajo, promoviendo un ambiente laboral justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores. A través de un enfoque cualitativo, se busca aportar conocimiento, con el objetivo de contribuir a la protección laboral.



HIPÓTESIS

La presente investigación busca comprobar mediante el análisis lógico, jurídico y doctrinal la vulneración al derecho del trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado, y este prefiere renunciar que obedecer, utilizando una hipótesis específica y una variable de investigación independiente.

El objeto de investigación es analizar la vulneración del derecho del trabajo que tiene como causa una orden ilegal que es emitida de un superior jerárquico a un trabajador subordinado, el cual prefiere renunciar que obedecer; el sujeto del presente trabajo de investigación de tesis es el trabajador subordinado que decide renunciar antes que obedecer una orden ilegal que ha sido emitida por el superior jerárquico del lugar donde trabaja.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue comprobada ya que se realizó el análisis lógico, jurídico y doctrinal realizado, se ha comprobado que la hipótesis de la vulneración al Derecho al Trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado, y este prefiere renunciar que obedecer, cuenta con sustento. El análisis del marco legal, incluyendo el Artículo 5, 106, 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala, respaldan al derecho del trabajador subordinado, el cual es vulnerado en su condición de trabajador y amedrentado al recibir una orden ilegal. Además, se ha establecido mediante el análisis del derecho laboral y de los derechos que la ley reconoce al trabajador a no ser sometido a trabajos ilegales.

En conclusión, tanto el enfoque lógico como el análisis jurídico y doctrinal respaldan la hipótesis planteada. La comprobación realizada ha demostrado que cuando un superior emite una orden ilegal, el trabajador se enfrenta a una vulneración de sus derechos laborales y se encuentra en una situación de amedrentamiento. Esto concuerda con los principios del derecho del trabajo y la protección del trabajador frente a trabajos ilegales, fortaleciendo la importancia de salvaguardar los derechos y promover un entorno laboral justo y respetuoso.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes del derecho del trabajo.....	3
1.2. Definición del derecho del trabajo.....	7
1.3. Principios del derecho del trabajo.....	10
1.4. Fuentes del derecho del trabajo.....	17
1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Los sujetos de la relación laboral	23
2.1. El patrono.....	24
2.2. Obligaciones y prohibiciones del patrono.....	27
2.3. El trabajador.....	33
2.4. Obligaciones y prohibiciones del trabajador.....	35

CAPÍTULO III

3. La finalización de la relación de trabajo	41
3.1. Terminación de la relación de trabajo	42
3.2. Por decisión unilateral de cualquiera de las partes.....	43
3.3. Por causa imputable a cualquiera de las partes.....	46
3.4. Sin responsabilidad para las partes	49
3.5. Por disposición legal	51



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho al trabajo, cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado; y éste prefiere renunciar que obedecer	53
4.1. Definición y alcance de la orden ilegal en el derecho de trabajo.....	53
4.2. La subordinación.....	56
4.3. Consecuencias jurídicas al superior por dar órdenes ilegales	58
4.4. La protección legal ante una orden ilegal por parte del superior.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis fue determinado, a través de un análisis lógico, jurídico y doctrinal, para demostrar la vulneración al derecho del trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y este último prefiere renunciar antes que obedecer. En este sentido, se planteó una hipótesis específica y se consideró como variable de investigación independiente la orden ilegal emitida por el superior jerárquico.

El objeto de investigación se centró en analizar la vulneración del derecho del trabajo causada por una orden ilegal emitida por un superior jerárquico hacia un trabajador subordinado, quien opta por renunciar en lugar de acatar dicha orden. El sujeto de esta investigación fue el trabajador subordinado que enfrenta la disyuntiva de obedecer una orden ilegal o renunciar.

La hipótesis planteada ha sido comprobada a través del análisis lógico, jurídico y doctrinal realizado en este estudio. El examen del marco legal, incluyendo artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, respalda los derechos del trabajador subordinado y evidencia la vulneración que se produce cuando se le impone una orden ilegal. Asimismo, se ha constatado que el derecho laboral y los derechos reconocidos al trabajador prohíben la realización de trabajos ilegales.

En conclusión, tanto el enfoque lógico como el análisis jurídico y doctrinal respaldan la hipótesis planteada. La comprobación realizada ha demostrado que cuando un superior emite una orden ilegal, el trabajador se ve confrontado con la vulneración de sus derechos



laborales y se enfrenta a una situación de amedrentamiento. Esto está en línea con principios del derecho del trabajo y la protección del trabajador frente a trabajos ilegales, reforzando la importancia de salvaguardar los derechos laborales y promover un entorno laboral justo y respetuoso.

Para lograr la comprobación la investigación se desarrolló en cuatro capítulos los cuales se detallan de la siguiente manera:

En el primer capítulo se enfoca en el derecho del trabajo, abarcando su definición, antecedentes, principios, fuentes y naturaleza jurídica. Se introduce el campo del derecho laboral y se explora cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo para regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores; El segundo capítulo profundiza en los actores clave de la relación laboral: el patrono (empleador) y el trabajador. Se examina el rol y las responsabilidades del patrono, incluyendo sus obligaciones y prohibiciones en el ámbito laboral. Asimismo, se aborda la figura del trabajador, sus derechos y deberes, así como las limitaciones que afectan su conducta en el entorno de trabajo; El tercer capítulo se centra en la terminación de la relación laboral. Se exploran las diferentes formas en que esta relación puede concluir, ya sea por decisión unilateral de alguna de las partes o por disposición legal; En el último capítulo se aborda la vulneración del derecho al trabajo cuando un superior jerárquico emite una orden ilegal a un subordinado, quien opta por renunciar antes que obedecer. Se define y se explora el alcance de la orden ilegal en el contexto del derecho laboral. Se examinan las implicaciones jurídicas y las consecuencias que puede enfrentar el superior que emite órdenes ilegales.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El presente trabajo de investigación de tesis, busca demostrar la vulneración al derecho de trabajo, cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado; y este prefiere renunciar que obedecer, para lo cual es preciso iniciar primeramente la investigación analizando el derecho del trabajo.

Por lo cual, es preciso analizar y comprender detalladamente las disposiciones legales, principios y normativas del derecho laboral, poniendo especial énfasis en la protección de los derechos del trabajador.

El análisis del derecho del trabajo permitirá comprender cómo se establecen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, y cómo se busca preservar un entorno laboral justo y respetuoso.

También desempeña un papel de suma importancia en la sociedad. A través de este análisis, se busca garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y establecer las normas y principios que rigen las relaciones laborales. Además, permite identificar posibles vulneraciones y trabajar hacia su protección efectiva.

El derecho de trabajo proporciona un marco legal que asegura la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a un salario justo,



condiciones laborales seguras y saludables, protección contra la discriminación y acoso, entre otros. El análisis exhaustivo de estas normas laborales contribuye a identificar posibles infracciones y promover su cumplimiento, salvaguardando así la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, el análisis del derecho del trabajo establece las reglas que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores, promoviendo la igualdad de poder y equidad en la negociación colectiva, la contratación y la terminación de contratos laborales. Esto ayuda a mantener un equilibrio y una justicia en las relaciones laborales, evitando abusos y garantizando condiciones justas para ambas partes involucradas.

El análisis del derecho del trabajo también desempeña un papel importante en la prevención y resolución de conflictos laborales. Proporciona las herramientas legales y los mecanismos de resolución de disputas necesarios para abordar y solucionar diferencias entre empleadores y trabajadores. Esto incluye la mediación, la conciliación y, en última instancia, la jurisdicción laboral, permitiendo la protección de los derechos de los trabajadores y la búsqueda de soluciones justas y equitativas en situaciones de conflicto.

Además, el análisis del derecho del trabajo fomenta el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno. Promueve la colaboración y la participación de todas las partes interesadas en la toma de decisiones laborales. Esta colaboración permite la creación de políticas laborales más efectivas y la adopción de medidas que benefician tanto a los trabajadores como a los empleadores, mejorando las condiciones



laborales y promoviendo la justicia social.

Por último, el análisis del derecho del trabajo es esencial para adaptarse a los cambios en el mundo laboral. A medida que la tecnología avanza, la globalización se expande y las formas de trabajo evolucionan, es necesario revisar y actualizar las leyes laborales para abordar los nuevos desafíos. El análisis constante del derecho de trabajo permite la adaptación y la protección de los derechos laborales en entornos laborales en constante cambio.

1.1. Antecedentes del derecho del trabajo

Los antecedentes del derecho del trabajo nos remontan a épocas en las que las relaciones laborales estaban marcadas por la desigualdad y la explotación. A medida que las sociedades evolucionaron y surgieron las primeras formas de organización laboral, surgieron también los primeros intentos por regular y proteger los derechos de los trabajadores.

El surgimiento del derecho de trabajo como disciplina jurídica se remonta al siglo XIX, en plena era de la Revolución Industrial: “Este período se caracterizó por la aparición de fábricas y la consolidación de un sistema de producción en masa, lo que llevó a la creación de una clase trabajadora numerosa y vulnerable”.¹

El pensamiento utópico y socialista influyó en la creación de movimientos obreros y la

¹ Calvo Ortega, Juan. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 17.



formulación de teorías sobre la protección de los trabajadores: “Destacados filósofos y economistas, como Karl Marx y Friedrich Engels, analizaron las desigualdades inherentes al sistema capitalista y abogaron por la transformación de las relaciones laborales”.²

Ante las condiciones inhumanas de trabajo, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes y la falta de protección social, los trabajadores comenzaron a organizarse y exigir mejoras en sus condiciones laborales. Estas demandas dieron origen a las primeras leyes laborales y a la creación de instituciones destinadas a velar por los derechos de los trabajadores.

A lo largo de los años, el derecho del trabajo ha evolucionado y se ha adaptado a los cambios sociales y económicos. Los movimientos sindicales, las luchas obreras y los avances en la legislación laboral han contribuido a la construcción de un marco legal más justo y equitativo para los trabajadores.

Los antecedentes del derecho de trabajo también se remontan a la edad media, donde las relaciones laborales estaban regidas por el sistema feudal. En esta época, los trabajadores, mayormente campesinos, estaban atados a la tierra y debían prestar servicios y entregar una parte de su producción al señor feudal. Esta relación de dependencia y explotación sentó las bases para la posterior aparición del derecho de trabajo.

² *Ibíd.* Pág. 21.



Con la transición hacia el sistema capitalista y la revolución industrial en el siglo XVIII las condiciones laborales empeoraron significativamente: “Los trabajadores, especialmente en las fábricas, se enfrentaron a jornadas laborales extenuantes, salarios mínimos, falta de seguridad y salud ocupacional, y la ausencia de protección social. Estas condiciones generaron un malestar generalizado entre los trabajadores y dieron origen a los primeros movimientos obreros”.³

A finales del siglo XVIII y principios del XIX: “en plena era de la Revolución Industrial, se produjo un importante cambio social. La industrialización masiva llevó a la concentración de trabajadores en fábricas y minas, creando una clase trabajadora urbana. La explotación y la desigualdad eran endémicas, y los trabajadores comenzaron a organizarse y a exigir mejores condiciones de trabajo”.⁴

Uno de los hitos más significativos en el surgimiento del derecho del trabajo fue: “la promulgación de la Ley de Fábricas de 1833 en el Reino Unido. Esta ley estableció regulaciones sobre la edad mínima para trabajar, la duración de la jornada laboral y las condiciones de seguridad e higiene en las fábricas”.⁵ A partir de este momento, otros países siguieron el ejemplo y comenzaron a promulgar leyes laborales para proteger los derechos de los trabajadores.

En el siglo XIX, el movimiento obrero adquirió fuerza en todo el mundo, con la formación de sindicatos y la organización de huelgas y protestas. Los trabajadores

³ Vargas Machuca, Jaime. **Tratado de Derecho del trabajo**. Pág. 45.

⁴ **Ibíd.** Pág. 49.

⁵ **Ibíd.** Pág. 50.



exigían mejores salarios, jornadas laborales más cortas, seguridad en el empleo y reconocimiento de sus derechos fundamentales. Estas luchas sociales fueron fundamentales para la creación de legislaciones laborales más avanzadas y para la consagración de los derechos laborales en la sociedad.

A lo largo del siglo XX, el derecho del trabajo continuó desarrollándose y adaptándose a los cambios sociales y económicos: “Se establecieron normas internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecieron estándares mínimos de trabajo decente y promovieron la igualdad de oportunidades y trato en el empleo”.⁶

En muchos países, se crearon ministerios o departamentos específicos encargados de la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. La OIT, fundada en 1919, desempeñó un papel crucial en la promoción de estándares laborales internacionales y la elaboración de convenios para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo cual, la evolución del derecho laboral se ha venido dando de tiempos atrás buscando una mejor forma de brindar un trabajo, pero también, protegiéndolo de toda situación que se pueda dar contraria a la ley siendo de suma importancia para el estado, que es el principal velador por que se cumpla lo acordado. y las relaciones laborales se mantengan de una mejor armonía. el derecho del trabajo se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato

⁶ **Ibíd.** Pág. 55.



libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. el código de trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.2. Definición del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una rama del derecho que tiene como objetivo principal regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. se encarga de establecer las normas y principios que garantizan los derechos laborales, la protección social y la justicia en el ámbito del trabajo. Su finalidad es equilibrar las relaciones de poder entre las partes involucradas y asegurar condiciones dignas y justas para los trabajadores.

La importancia del derecho del trabajo radica en su papel fundamental en la sociedad. El trabajo es una actividad esencial para el desarrollo humano y social, y el derecho laboral se encarga de proteger y promover los derechos y condiciones laborales de los trabajadores. Proporciona un marco legal que establece las responsabilidades y obligaciones de los empleadores, así como los derechos y garantías de los trabajadores.

El derecho del trabajo garantiza el cumplimiento de principios fundamentales como la igualdad de trato, la no discriminación, la libertad sindical, la negociación colectiva, la



seguridad y salud en el trabajo, y la protección contra el despido injustificado, entre otros. Estas normas contribuyen a crear un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso, donde se promueve el bienestar de los trabajadores y se fomenta el desarrollo económico y social.

Además, el derecho del trabajo desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos laborales. A través de los mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje, se busca solucionar las discrepancias y desacuerdos que puedan surgir entre empleadores y trabajadores, evitando así la judicialización de los conflictos y promoviendo la paz laboral.

A continuación, se presentan distintas definiciones para comprender el derecho del trabajo.

La primera definición establece que el derecho del Trabajo es: “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, protegiendo los derechos de estos últimos y estableciendo condiciones de trabajo justas y equitativas”.⁷

Esta definición destaca la importancia de las normas jurídicas en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas. Resalta la relación entre empleadores y trabajadores como el eje central del Derecho del Trabajo.

⁷ Monereo Pérez, José Luis. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.



Otra definición establece que: “es el conjunto de principios, normas y reglas que tienen por objeto regular las relaciones laborales, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo la justicia social en el ámbito laboral”.⁸

Esta definición resalta la importancia de los principios y normas en la protección de los derechos laborales y la búsqueda de justicia social. Destaca el papel del Derecho del Trabajo como una herramienta para equilibrar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Otra definición establece que: “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones laborales, estableciendo los derechos y deberes de las partes involucradas y garantizando condiciones de trabajo dignas y seguras”.⁹

Esta definición enfatiza la regulación de las relaciones laborales y la protección de los derechos y deberes de las partes involucradas. Destaca la importancia de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras para los trabajadores.

A partir de las diferentes definiciones presentadas, se puede concluir que el derecho del trabajo se refiere al conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores y establecer condiciones laborales justas y equitativas. Además, el Derecho del Trabajo busca promover la justicia social en el ámbito laboral, garantizando la protección de los trabajadores y equilibrando las relaciones entre el capital y el

⁸ Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 254.

⁹ Rey Sanchez, Luis. **Derecho del trabajo**. Pág. 118.



trabajo.

1.3. Principios del derecho del trabajo

La importancia de los principios del derecho del trabajo radica en su papel fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y establecer un marco jurídico equitativo en las relaciones de trabajo. Estos principios son fundamentales para promover la justicia social, la dignidad del trabajador y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es fundamental comprender su importancia y aplicación para el manejo adecuado de las leyes laborales y de seguridad social. Estos principios son esenciales para entender las diferentes instituciones relacionadas con esta materia y no pueden explicarse desde la perspectiva del derecho común.

Cada uno de estos principios tiene características particulares que los distinguen, aunque todos tienen como objetivo principal la protección y defensa de los trabajadores. Es importante tener en cuenta que, aunque a veces es difícil establecer diferencias precisas entre ellos, cada principio tiene una naturaleza propia.

En el derecho del trabajo guatemalteco, el Código de Trabajo es un instrumento jurídico fundamental que describe algunos de los principios más importantes. En su cuarto considerando, se hace referencia a estos principios como características ideológicas



que inspiran el derecho laboral y, por lo tanto, el propio Código de Trabajo. Estos principios se fortalecen a nivel constitucional, ya que la Constitución de Guatemala menciona de manera expresa los principios de tutela o protección de los trabajadores, el principio de favor de la duda y el principio de garantías mínimas o irrenunciabilidad.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo se hace referencia a los principios ideológicos que inspiran al derecho laboral y al propio Código de Trabajo.

Además, estos principios se fortalecen a nivel constitucional en la Constitución Política de la República de Guatemala. En los Artículos 103 y 106 de la Constitución se enuncian los siguientes principios:

Artículo 103: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola, la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica."

Artículo 106: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro



documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

Los principios del derecho del trabajo se aplican en la relación de trabajo para orientar y regular las acciones de los empleadores y trabajadores. A continuación, se presentan algunos de los principios más relevantes:

Principio de protección: "Este principio establece que el Derecho del Trabajo debe garantizar la protección de los trabajadores frente a situaciones de vulnerabilidad y desequilibrio de poder. Se busca asegurar condiciones laborales dignas, seguridad en el empleo, remuneración justa y acceso a la seguridad social".¹⁰

Principio de igualdad: Este principio implica tratar a los trabajadores de manera equitativa, sin discriminación por motivos de género, edad, raza, religión, orientación sexual, entre otros. Se busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción y las condiciones laborales.

Principio de irrenunciabilidad: "Según este principio, los derechos laborales son irrenunciables por parte de los trabajadores, es decir, no pueden renunciar a ellos en

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 65.



perjuicio de sus condiciones de trabajo”.¹¹ Esto evita que se ejerza presión o coacción sobre los trabajadores para que renuncien a sus derechos fundamentales.

Principio de primacía de la realidad: “Este principio establece que la realidad de los hechos prevalece sobre las formas establecidas contractualmente”.¹² Es decir, se busca que lo acordado en el contrato de trabajo refleje fielmente las condiciones reales en las que se desarrolla la relación laboral, evitando prácticas de simulación o fraude.

Principio de buena fe: “Este principio implica que las partes involucradas en la relación laboral deben actuar de manera honesta, leal y transparente”.¹³ Se busca fomentar la confianza mutua, el diálogo y la colaboración entre empleadores y trabajadores.

Estos principios, entre otros, son fundamentales para establecer un marco jurídico equitativo y proteger los derechos de los trabajadores en la relación laboral. Su aplicación y cumplimiento contribuyen a promover un ambiente laboral justo, respetuoso y favorable tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Otros autores también mencionan como principios especiales del derecho del trabajo los siguientes:

a) Principio de tutelaridad: “El derecho laboral es tutelar y busca proteger a los trabajadores compensando su desigualdad económica”.¹⁴ Se garantiza su libertad

¹¹ **Ibíd.** Pág. 74.

¹² **Ibíd.**

¹³ **Ibíd.**



individual de trabajo, salario y condiciones laborales justas. Su objetivo es equilibrar la relación desigual entre el empleador y el empleado, proporcionando una base sólida de protección legal para los trabajadores.

- b) Tutelaridad sustantiva: “Se establece que cualquier estipulación que limite los derechos del trabajador es nula”.¹⁵ No se pueden renunciar, tergiversar o limitar los derechos reconocidos. El objetivo es evitar abusos o condiciones desfavorables para los trabajadores, asegurando que se respeten y protejan sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- c) Titularidad procesal: Los derechos laborales están protegidos mediante acciones judiciales que permiten resolver conflictos laborales y garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Significa que los trabajadores tienen la capacidad de actuar como titulares de sus derechos en el ámbito procesal, lo que les permite buscar reparación o compensación cuando se violan sus derechos laborales.
- d) Principio de aplicación decreciente: “El derecho laboral protege especialmente a la parte más vulnerable, que es el trabajador”.¹⁶ A medida que aumenta la retribución, la protección disminuye. Es decir, a medida que los trabajadores tienen mayores ingresos o responsabilidades, es posible que ciertas protecciones legales sean menos aplicables. El objetivo es brindar una mayor protección a aquellos que están en una posición más desfavorable dentro de la relación laboral.

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 41.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 44.

¹⁶ **Ibíd**



- e) Principio evolutivo: El derecho laboral debe adaptarse y evolucionar junto con la sociedad. Se busca otorgar mayores beneficios a los trabajadores y regular relaciones laborales especiales. El objetivo es garantizar que las regulaciones laborales se mantengan actualizadas y relevantes, respondiendo a las necesidades y desafíos emergentes en el ámbito laboral.
- f) Principio de obligatoriedad: “Las partes deben respetar las normas laborales en los contratos de trabajo”.¹⁷ Las estipulaciones que disminuyan los derechos laborales son nulas. Cualquier estipulación o acuerdo que disminuya los derechos laborales reconocidos es considerado nulo. Su objetivo es asegurar el cumplimiento de las normas laborales y proteger los derechos de los trabajadores, evitando que sean objeto de abusos o explotación.
- g) Principio de realismo: “En la negociación de pactos y convenios colectivos, se busca que los acuerdos se ajusten a las posibilidades de las empresas y a las necesidades reales de los trabajadores”.¹⁸ Este principio reconoce la importancia de tener en cuenta la viabilidad económica de las empresas al establecer condiciones laborales y beneficios. Su objetivo es promover acuerdos realistas y sostenibles que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores.
- h) Principio de sencillez: “El derecho laboral debe ser comprensible y de fácil aplicación,

¹⁷ **Ibíd.**

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 46



especialmente para la población que no tiene acceso a altos niveles de educación¹⁹.

Su objetivo es garantizar que las normas laborales sean claras y accesibles para todos, evitando la complejidad excesiva y el uso de terminología técnica innecesaria. De esta manera, se busca asegurar que los trabajadores puedan conocer y ejercer sus derechos laborales de manera efectiva, sin obstáculos derivados de la dificultad en la comprensión de la legislación laboral.

- i) Principio conciliatorio: Se fomenta la conciliación como método para resolver conflictos laborales y mantener la armonía en las relaciones laborales. El objetivo es evitar litigios prolongados y costosos, fomentando la resolución pacífica de los conflictos y preservando la relación laboral en la medida de lo posible.

En conclusión, los principios del derecho del trabajo son fundamentales para garantizar la protección de los trabajadores y regular las relaciones laborales en Guatemala. Estos principios, como la tutelaridad, la irrenunciabilidad de derechos, la conciliación y la aplicación decreciente, entre otros, establecen las bases para una legislación laboral justa y equitativa.

El Código de Trabajo de Guatemala y la Constitución Política del país contienen disposiciones específicas que refuerzan estos principios y establecen garantías mínimas para los trabajadores. Estas leyes y principios buscan compensar la desigualdad económica entre empleadores y trabajadores, promoviendo condiciones laborales dignas, salarios justos y el respeto a los derechos laborales.

¹⁹ *Ibíd.*



Es fundamental que tanto empleadores como trabajadores conozcan y comprendan estos principios, ya que su desconocimiento puede llevar a una falta de comprensión de las instituciones laborales y a la vulneración de los derechos laborales. El adecuado manejo y aplicación de los principios informativos del derecho laboral son esenciales para asegurar una correcta interpretación de las leyes laborales y previsión social en beneficio de todas las partes involucradas.

1.4. Fuentes del derecho del trabajo

La comprensión de las fuentes del derecho del trabajo es de suma importancia para todos aquellos que se dedican al estudio, manejo y aplicación de las normas laborales. El derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como los derechos y obligaciones que les corresponden a cada una de las partes.

En el ámbito laboral, las fuentes del derecho son los fundamentos sobre los cuales se basan las normas y principios que rigen las relaciones de trabajo. Conocer y comprender estas fuentes resulta indispensable para garantizar un adecuado manejo y aplicación de las leyes laborales y de previsión social.

En el ámbito del derecho laboral guatemalteco, se reconocen fuentes principales y fuentes secundarias que son fundamentales para la comprensión y aplicación de las leyes laborales y de previsión social. Entre las fuentes principales se encuentran:



1. “La Constitución Política de la República de Guatemala: Es el texto fundamental que establece los principios y derechos fundamentales de los trabajadores”.²⁰ Contiene disposiciones relevantes relacionadas con el derecho laboral.
2. El Código de Trabajo: “Es la ley ordinaria que regula las relaciones laborales en Guatemala. Contiene disposiciones detalladas sobre derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como procedimientos laborales”.²¹
3. Los principios del derecho del trabajo, de acuerdo al Artículo 15 del Código de Trabajo el cual establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común”.

Por otro lado, se reconocen fuentes secundarias que también son relevantes en el derecho laboral guatemalteco:

1. La jurisprudencia: Son los fallos judiciales emitidos por los tribunales superiores, como la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad. La jurisprudencia interpreta la ley y resuelve situaciones no contempladas en la normativa laboral, contribuyendo a la integración del ordenamiento jurídico y

²⁰ Fernández Molina, Luis, **Op. Cit.** Pág. 125.

²¹ **Ibid.** Pág. 127.



brindando orientación práctica. Estos fallos interpretan la ley y resuelven situaciones no contempladas en la normativa laboral. La jurisprudencia contribuye a la integración del ordenamiento jurídico y brinda orientación práctica para la aplicación de las leyes laborales en casos concretos. La jurisprudencia laboral también se complementa con la jurisprudencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, que tiene el poder de revisar la constitucionalidad de las leyes y reglamentos laborales.

2. La interpretación de la ley: Consiste en desentrañar el sentido y alcances de las normas legales. La interpretación busca comprender la intención y el espíritu del legislador al crear la ley, así como su aplicación a casos concretos. La interpretación de la ley laboral es esencial para resolver situaciones específicas y aplicar los principios y derechos reconocidos a favor de los trabajadores.
3. Usos y costumbres: Se refieren a las prácticas generalizadas en una región territorial y que tienen relevancia en el ámbito laboral. La costumbre laboral puede aplicarse cuando no exista una ley específica y no contradiga la moral y el orden público.
4. La doctrina: Comprende los estudios y opiniones de los juristas y expertos en derecho laboral. La doctrina científica ayuda a interpretar y fijar el sentido de las leyes, así como a proponer soluciones para cuestiones aún no legisladas.
5. La equidad: Se aplica cuando no hay disposiciones legales o cuando existe un vacío normativo. La equidad consiste en resolver un caso concreto teniendo en cuenta sus



necesidades particulares, en armonía con los principios del derecho laboral.

En conclusión, las fuentes del derecho laboral son de vital importancia para comprender el origen, la creación y la aplicación de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. Estas fuentes se dividen en formales (como la ley), reales (como la protección del trabajador) y no escritas (como la costumbre).

Además, existen fuentes históricas y fuentes escritas, que incluyen contratos y reglamentos laborales. El conocimiento de estas fuentes permite garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer relaciones laborales justas y equitativas, brindando los fundamentos necesarios para una correcta interpretación y aplicación del derecho del trabajo.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de debate y diferentes teorías han surgido para explicar su posición dentro del ordenamiento jurídico. Algunas de estas teorías son las siguientes:

La teoría del derecho público sostiene que: “el derecho laboral pertenece al ámbito del Derecho Público debido a su objetivo principal de proteger al trabajador y garantizar sus derechos.

Esta perspectiva ve al Estado como un ente paternalista que impone leyes para



salvaguardar los intereses de las mayorías sociales”.²² La protección laboral abarca no solo el ámbito laboral, sino también el espacio y la nación de un país, siendo regulada mediante leyes establecidas constitucionalmente. Por otro lado, la teoría del derecho privado argumenta que: “la relación laboral se origina a través de un contrato voluntario entre las partes involucradas, similar a otros contratos civiles”.²³ Según esta postura, el Derecho Laboral se deriva del Derecho Civil y, en un principio, el contrato de trabajo se consideraba parte del Derecho Privado antes de separarse y convertirse en una rama autónoma del Derecho.

La teoría del derecho mixto combina elementos del derecho público y del derecho privado. En esta perspectiva, el Estado: “ejerce un papel imperativo al establecer normas y proteger a los trabajadores, mientras que la relación laboral se inicia mediante un acto contractual voluntario entre el empleador y el empleado”.²⁴ Otra teoría es la del derecho social, que surge: “en la corriente socialista y busca el interés social y la justicia social, tanto económica como jurídica”.²⁵ Esta concepción se enfoca en el interés generalizado de la sociedad y se distingue del derecho público y del derecho privado en su régimen de acción voluntaria rodeado de normas de cumplimiento obligatorio.

La teoría del Derecho Ad-Hoc sostiene que el derecho del trabajo se nutre tanto del derecho público como del derecho privado, pero utiliza figuras existentes en otras ramas del Derecho.

²² Rey Sanchez, Luis. **Op. Cit.** Pág. 145.

²³ **Ibíd.**

²⁴ **Ibíd.** Pág. 146.

²⁵ **Ibíd.** Pág. 147.





CAPÍTULO II

2. Los sujetos de la relación laboral

La comprensión de los sujetos que intervienen en la relación laboral es de vital importancia para todas las partes involucradas en el ámbito laboral, ya sea empleadores, trabajadores o profesionales del derecho del trabajo.

Conocer y entender los roles, derechos y responsabilidades de cada sujeto permite establecer relaciones laborales justas y equilibradas, así como garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para los empleadores, comprender quiénes son los sujetos de la relación laboral les permite tener claridad sobre sus obligaciones y responsabilidades hacia los trabajadores. Esto implica proporcionar un entorno laboral seguro, cumplir con los pagos salariales y beneficios correspondientes, garantizar el respeto de los derechos laborales y promover una buena relación laboral basada en el diálogo y el respeto mutuo.

Asimismo, conocer los derechos y deberes de los trabajadores permite a los empleadores establecer contratos de trabajo adecuados y tomar decisiones informadas en materia de contratación, promoción y terminación de contratos.

Los sujetos que participan en la relación laboral son fundamentales para dar vida a dicha relación y garantizar su funcionamiento adecuado. Los principales sujetos son el patrono y el trabajador, quienes establecen un vínculo contractual y asumen derechos y obligaciones recíprocos. Sin embargo, además de estos sujetos principales, también pueden surgir otros que actúan como consecuencia o auxiliares de la relación laboral, y es importante tener en cuenta su papel.

2.1. El patrono

El patrono, también conocido como empleador o empresario, es una persona física o jurídica que proporciona empleo remunerado a uno o más trabajadores, estableciendo así una relación laboral. “En el ámbito laboral, el patrono puede referirse tanto a un individuo como a una entidad empresarial, como una empresa, sociedad o institución”.²⁶

También es el propietario de la empresa o negocio, y asume la responsabilidad de dirigir y gestionar las operaciones de la organización. Como empleador, tiene la facultad de contratar, supervisar y controlar el trabajo de los empleados, así como de establecer las condiciones laborales, horarios, remuneración y beneficios.

Es importante destacar que el patrono ejerce una posición de autoridad y poder en la relación laboral, ya que tiene la capacidad de tomar decisiones relacionadas con la contratación, promoción, disciplina y terminación del contrato de trabajo. Además, tiene

²⁶ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 145.



la obligación de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, cumplir con las leyes laborales y respetar los derechos laborales de los trabajadores.

El papel del patrono es fundamental en la economía y sociedad, ya que es quien genera empleo y contribuye al desarrollo económico de un país. Asimismo, el patrono tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normas laborales y promover un ambiente laboral justo y equitativo.

Es el encargado de dirigir personalmente los asuntos laborales de la empresa o puede delegar esta función en otras personas. Su rol implica tomar decisiones sobre contratación, condiciones laborales, salarios, horarios de trabajo y otros aspectos relacionados con el empleo.

La figura del patrono es crucial en el ámbito laboral, ya que tiene la responsabilidad de cumplir con las obligaciones legales y contractuales hacia los trabajadores. Esto implica respetar los derechos laborales, proporcionar un entorno laboral seguro, garantizar el pago oportuno de salarios y brindar protección social. Asimismo, el patrono tiene la facultad de supervisar y controlar la ejecución del trabajo, establecer políticas internas y tomar decisiones que afecten la relación laboral.

Conocer y comprender el papel del patrono es esencial para garantizar relaciones laborales justas y equitativas. Esto implica la promoción de un trato digno y respetuoso hacia los trabajadores, así como el cumplimiento de las normas laborales establecidas. Asimismo, el entendimiento de las responsabilidades y facultades del patrono permite a



los trabajadores y a las autoridades laborales velar por el respeto de sus derechos y tomar medidas adecuadas en caso de incumplimientos o conflictos laborales.

El Artículo 2 del Código de Trabajo define al patrono como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El patrono, también conocido como empleador, principal, empresario o dador de empleo, es aquel sujeto o institución que tiene la capacidad de contratar los servicios de trabajadores, ya sean físicos o intelectuales, a través de un contrato de trabajo. Es el responsable de establecer las condiciones en las que se desempeñará el empleado, de acuerdo con sus intereses y necesidades.

La figura del patrono no se limita únicamente al sector privado, sino que también se aplica en el ámbito público, como en el caso de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748. En este sentido, el patrono puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En el caso de las personas jurídicas, el derecho de trabajo se auxilia del derecho civil para definir su significado.

Según el Artículo 16 del Código Civil Decreto Ley Número 106, una persona jurídica es una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados, que tiene la capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones necesarias para alcanzar sus fines, y que será representada por la persona u órgano designado por la ley.



2.2. Obligaciones y prohibiciones del patrono

El empleador, como sujeto activo de la relación laboral, tiene diversas obligaciones hacia sus empleados, las cuales son mencionadas tanto por la ley como por la doctrina. Estas obligaciones se pueden clasificar en función de su contenido, origen y beneficiario.

- a) Por su contenido: “Estas obligaciones, conocidas como deberes personales, se refieren al trato adecuado que el empleador debe brindar a sus trabajadores, evitando malos tratos verbales o físicos y manteniendo una buena relación personal basada en el respeto moral y psicológico”.²⁷ El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear sanciones en diferentes ámbitos, como contractual, administrativo o sindical.
- b) Por su origen: “Son obligaciones que surgen tanto de la ley como de los contratos laborales celebrados entre el empleador y el trabajador”.²⁸ La ley establece una serie de derechos irrenunciables para los trabajadores, lo que implica una obligación para el empleador de cumplir con ellos.
- c) Contractuales: “Estas obligaciones se derivan de acuerdos de voluntades entre las partes (empleador y empleado) establecidos en la contratación, así como de acuerdos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios y

²⁷ Montoya Melgar, Armando. **Manual de derecho laboral**. Pág. 174.

²⁸ **Ibíd.** Pág. 180.



contratos de trabajo individuales o colectivos que busquen mejorar las condiciones laborales”.²⁹

Según el Código de Trabajo, algunas de las obligaciones que tiene el empleador son las siguientes:

- Presentar un informe anual, dentro de los dos primeros meses de cada año, a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que contenga datos como los egresos totales por concepto de salarios, separados por jornadas ordinarias y extraordinarias, y los datos personales de los trabajadores.
- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre los no guatemaltecos y a aquellos que hayan servido bien con anterioridad.
- Respetar y considerar debidamente a los trabajadores, evitando maltratos verbales o físicos.
- Suministrar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar el trabajo convenido, en buena calidad y reponiéndolos cuando dejen de ser eficientes.

²⁹ *Ibíd.* Pág. 181.



- Proporcionar un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador cuando sea necesario, permitiendo su registro si el trabajador lo solicita.
- Permitir la inspección y vigilancia por parte de las autoridades de trabajo para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y brindar los informes necesarios.
- Pagar al trabajador el salario correspondiente por el tiempo que este pierda debido a la culpa del empleador.
- Conceder tiempo suficiente para el ejercicio del voto en elecciones populares sin reducción de salario.
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que deba pagar al sindicato o cooperativa, previa solicitud del interesado y cumpliendo con los requisitos legales.
- Promover la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten.
- Mantener un número suficiente de sillas en los establecimientos comerciales o industriales, cuando la naturaleza del trabajo lo permita, para el descanso de los trabajadores.



- Proporcionar leña indispensable para el consumo doméstico de los trabajadores campesinos que vivan en la finca donde trabajan, siempre y cuando la finca tenga una cantidad suficiente de leña.
- Permitir a los trabajadores campesinos el acceso al agua necesaria para sus usos domésticos y el pasto natural para la alimentación de los animales autorizados.
- Permitir a los trabajadores campesinos aprovechar los frutos y productos de las parcelas de tierra que se les hayan concedido.
- Conceder licencias con goce de sueldo en casos como el fallecimiento del cónyuge, matrimonio, nacimiento de hijo, citaciones judiciales, desempeño de funciones sindicales, entre otros casos previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Estas son algunas de las obligaciones que el empleador tiene hacia sus empleados, según el Artículo 61 del Código de Trabajo. Es importante tener en cuenta que esta lista no es exhaustiva y que pueden existir otras obligaciones específicas según la temática a tratar.

Las prohibiciones establecidas en el ámbito laboral son normas que limitan las acciones y comportamientos de los empleadores con respecto a sus trabajadores. Estas prohibiciones tienen como objetivo proteger los derechos, la dignidad y la libertad de los trabajadores, evitando abusos, discriminación y prácticas indebidas por parte de los



patronos.

El Artículo 62 del Código de Trabajo, por ejemplo, enumera una serie de prohibiciones específicas para los patronos. Estas prohibiciones abarcan diversas áreas, como la compra forzada de productos, la exigencia de compensaciones indebidas, la interferencia en la afiliación sindical, la manipulación de decisiones políticas o convicciones religiosas, entre otros aspectos.

Es importante destacar que estas prohibiciones reflejan principios fundamentales del derecho laboral, como la igualdad de trato, el respeto a la libertad individual y el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. Al establecer límites claros a las acciones de los empleadores, se busca garantizar un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso.

El conocimiento de estas prohibiciones resulta esencial tanto para los empleadores como para los trabajadores, ya que les permite entender sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral. Además, el incumplimiento de estas prohibiciones puede dar lugar a sanciones legales, lo que refuerza la importancia de su cumplimiento.

El Artículo 62 del Código de Trabajo establece una serie de prohibiciones para los patronos en relación con sus trabajadores. Estas prohibiciones son las siguientes:

“a) Inducir o exigir a los trabajadores que compren sus artículos de consumo en



establecimientos o personas específicas.

- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para ser admitidos en el trabajo o por concesiones o privilegios relacionados con las condiciones laborales.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos o grupos legales a los que pertenecen, o a ingresar en otros.
- d) Influir en las decisiones políticas o convicciones religiosas de los trabajadores.
- e) Retener por voluntad propia las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como garantía o a título de indemnización u otra razón que no implique transferencia de propiedad.
- f) Realizar o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre los trabajadores, excepto cuando sean impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se realicen trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene según la ley".



Estas prohibiciones tienen como objetivo proteger los derechos y la libertad de trabajadores, y su incumplimiento puede llevar a sanciones legales por parte de las autoridades laborales.

2.3. El trabajador

El concepto de trabajador se encuentra definido en el Artículo 3 del Código de Trabajo, el cual establece que un trabajador es: “toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros a un patrono en virtud de un Contrato de Trabajo o relación de trabajo”.

Esta definición engloba a aquellas personas que realizan un trabajo bajo la dirección y subordinación de un patrono, comprometiéndose a realizar una actividad específica a cambio de una remuneración. El trabajador puede desempeñar labores físicas, intelectuales o ambas, y debe cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato laboral. También establece que el trabajador es cualquier persona que, a través de un contrato laboral, pone a disposición del patrono sus servicios, ya sean de naturaleza física, intelectual o ambos. Se destaca la importancia del contrato de trabajo como base de la relación laboral.

En Guatemala, se permite que las personas ejerzan un trabajo a partir de los catorce años, siempre y cuando estén sujetas a un régimen especial. Además, existen trabajadores sujetos a regímenes especiales, como el trabajador temporal, quien labora por un tiempo determinado o por temporada sin tener una relación laboral estable, y el



trabajador de confianza, quien cuenta con la confianza del patrono y desempeña cargos de responsabilidad en beneficio del empleador.

Otra definición define al trabajador como la: "Persona que presta su fuerza de trabajo en una relación de dependencia económica y jurídica a cambio de una remuneración".³⁰

Existen diferentes categorías de trabajadores que están sujetos a un régimen especial en función de su situación laboral o características específicas. Algunos ejemplos de trabajadores sujetos a un régimen especial son:

1. Trabajadores temporales: "Son aquellos que laboran por un tiempo determinado o por una temporada en un empleo sin tener asegurada una relación laboral estable con un patrono o empresa".³¹ Estos trabajadores pueden ser contratados para cubrir necesidades temporales o estacionales de producción o servicio.
2. Trabajadores de confianza: "Son aquellos empleados que poseen la confianza del patrono y suelen ocupar puestos altos en la empresa".³² Estos trabajadores desempeñan funciones que van en beneficio del patrono y suelen tener responsabilidades de supervisión, inspección o fiscalización. Se espera que estén alineados con los intereses del empleador y actúen en su beneficio.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 189.

³¹ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 215

³² **Ibíd.** Pág. 218.



3. Trabajadores sujetos a regímenes especiales: “Los trabajadores que se dedican a otras actividades de acuerdo al Código de Trabajo están sujetos a un régimen especial”.³³

2.4. Obligaciones y prohibiciones del trabajador

El Código de Trabajo de Guatemala, en sus artículos 63 y 64, establece las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. A continuación, se resumen dichas obligaciones y prohibiciones:

En primer lugar, el Artículo 63 establece las obligaciones de los trabajadores. Estas obligaciones incluyen:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante, sujetándose a su autoridad en todo lo relacionado con el trabajo.

Esta obligación pone de manifiesto la subordinación del trabajador al empleador y la necesidad de realizar las tareas asignadas dentro de las directrices establecidas por este último.

- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero adecuados, siguiendo los acuerdos en cuanto a la forma, tiempo y lugar convenidos.

³³ *Ibíd.* Pág. 219.



Esta obligación implica que los trabajadores deben desempeñar sus labores de manera diligente y competente, cumpliendo con los estándares de calidad y los acuerdos previamente establecidos.

- c) Restituir al patrono los materiales no utilizados y mantener en buen estado los instrumentos y herramientas proporcionados para el trabajo. Se exceptúa el deterioro normal, el causado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o construcción defectuosa.

Aquí se destaca la responsabilidad de los trabajadores de utilizar adecuadamente los materiales y equipos de trabajo, así como de mantenerlos en condiciones óptimas, salvo en situaciones de deterioro por causas ajenas a su control.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

Esta obligación hace referencia al comportamiento ético y profesional que se espera de los trabajadores mientras desempeñan sus labores, fomentando un ambiente laboral adecuado.

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente donde las personas o intereses del patrono o compañeros de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.



Aquí se establece la obligación de los trabajadores de brindar asistencia en situaciones de emergencia que pongan en riesgo la seguridad de las personas o los intereses de la empresa, sin esperar una compensación adicional por ello.

- f) Someterse a reconocimiento médico al ingresar al trabajo o durante el mismo, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen una incapacidad permanente, enfermedad profesional o contagiosa.

Esta obligación implica someterse a exámenes médicos cuando sea necesario para verificar la aptitud del trabajador y garantizar la salud y seguridad en el entorno laboral.

Por otro lado, el artículo 64 del Código de Trabajo establece las prohibiciones para los trabajadores. Estas prohibiciones son las siguientes:

- a) Abandonar el trabajo durante las horas laborales sin justificación o sin licencia del patrono o sus jefes inmediatos.

Esta prohibición implica que los trabajadores deben cumplir con su horario laboral y obtener la debida autorización para ausentarse del trabajo.

- b) Realizar propaganda política o contraria a las instituciones democráticas establecidas por la Constitución, así como realizar actos que coaccionen la libertad de conciencia establecida por la misma.



Esta prohibición busca evitar que los trabajadores utilicen su posición laboral para promover intereses políticos o realizar acciones que puedan coartar la libertad de conciencia de otras personas, respetando así el ámbito laboral como un espacio neutral y libre de influencias políticas.

- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes u otras condiciones anormales similares.

Esta prohibición busca salvaguardar la seguridad en el lugar de trabajo y garantizar que los trabajadores estén en plenas facultades para realizar sus tareas de manera segura y eficiente.

- d) Utilizar los utensilios o herramientas proporcionados por el empleador para fines distintos a los previstos.

Esta prohibición impide el uso inadecuado o inapropiado de los instrumentos y herramientas de trabajo suministrados por el empleador, asegurando su correcta utilización y preservación.

- e) Portar armas de cualquier tipo durante las horas de trabajo o dentro del establecimiento, salvo en casos especiales debidamente autorizados por la ley o cuando se trate de herramientas punzocortantes o cortantes propias del trabajo.



Esta prohibición tiene como objetivo mantener un ambiente laboral seguro y prevenir situaciones de violencia o conflictos armados en el entorno de trabajo, a menos que existan circunstancias específicas y justificadas en las que se permita el porte de armas.

- f) Realizar actos o violar normas de trabajo que constituyan sabotaje evidente contra la producción normal de la empresa.

Esta prohibición busca proteger los intereses y la estabilidad de la empresa, evitando acciones deliberadas que afecten negativamente la producción o funcionamiento regular de la organización. El Código de Trabajo de Guatemala establece una serie de obligaciones y prohibiciones para los trabajadores. Las obligaciones se centran en el desempeño adecuado de las tareas asignadas, el cuidado de los materiales y equipos de trabajo, el comportamiento ético, la asistencia en situaciones de emergencia y la realización de exámenes médicos.

Por otro lado, las prohibiciones incluyen el abandono injustificado del trabajo, la propaganda política, el trabajo en condiciones anormales, el uso inapropiado de herramientas, el porte de armas sin autorización y el sabotaje a la producción. Estas disposiciones buscan garantizar un ambiente laboral seguro, productivo y respetuoso para todas las partes involucradas. En conclusión, la relación entre el patrono y el trabajador se rige por el Código de Trabajo de Guatemala, el cual establece tanto obligaciones como prohibiciones para ambas partes. El patrono tiene la responsabilidad de dirigir y supervisar el trabajo, proporcionar las condiciones adecuadas, pagar el



salario correspondiente y respetar los derechos laborales del trabajador. Por su parte, el trabajador está obligado a desempeñar sus labores de manera eficiente, cuidar los recursos proporcionados por el patrono, observar un comportamiento adecuado y cumplir con las medidas de seguridad establecidas. Esta relación laboral busca promover un ambiente laboral justo, seguro y productivo, donde se respeten los derechos y responsabilidades de ambas partes.



CAPÍTULO III

3. La finalización de la relación de trabajo

Es fundamental para el desarrollo del presente trabajo de investigación de tesis demostrar cómo se finaliza una relación laboral. El conocimiento de los diferentes mecanismos de terminación del contrato de trabajo permite a ambas partes proteger sus derechos, cumplir con sus obligaciones y tomar decisiones informadas en caso de finalización de la relación laboral. En este contexto, es importante abordar el tema de la finalización de la relación de trabajo y comprender qué implica este proceso.

La relación de trabajo se refiere a: "la situación jurídica objetiva que se establece entre el trabajador y el patrono por la prestación de un trabajo subordinado".³⁴ Esta relación implica la aplicación de un estatuto objetivo, compuesto por principios, instituciones y normas laborales, tanto nacionales como internacionales. Es una relación que surge independientemente de la existencia de un contrato escrito y está sujeta a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral.

Por otro lado, el contrato de trabajo es considerado como un contrato autónomo con características propias. Su finalidad es regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, en el cual una persona se compromete a realizar una actividad o prestar un servicio a favor de otra, bajo la dependencia y dirección del patrono, a cambio de

³⁴ Alcalde García, María del Carmen. **Derecho del Trabajo y de la seguridad social**. Pág. 69



una remuneración. En este sentido, el contrato de trabajo tiene su propia autonomía y se rige por las disposiciones legales y normativas específicas.

En la legislación guatemalteca, el contrato individual de trabajo se define como el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona se compromete a prestar sus servicios o ejecutar una obra personalmente bajo la dependencia y dirección del patrono, a cambio de una remuneración. Esta definición destaca la relación de subordinación y la obligación de prestar servicios personales que caracteriza al contrato de trabajo.

3.1. Terminación de la relación de trabajo

Los contratos de trabajo se caracterizan por su flexibilidad y baja formalidad, debido a que la ley contempla diversas causas que pueden dar por terminada la relación laboral sin que exista responsabilidad para ninguna de las partes involucradas. Tanto el patrono como el trabajador pueden tomar la decisión de poner fin al contrato, ya sea de forma unilateral, por mutuo acuerdo o debido a una causa atribuible a la otra parte. En estas circunstancias, los derechos y obligaciones derivados del contrato se extinguen, según lo establece el Artículo 76 del Código de Trabajo.

Los contratos laborales, como se les conoce en la doctrina, son acuerdos basados en la voluntad de las partes y, por lo tanto, están sujetos a ser terminados de diversas maneras, ya sea con o sin responsabilidad por parte de alguno de los involucrados, dependiendo de las circunstancias en las que se disuelva el contrato de trabajo. En este



sentido, la extinción de la relación laboral marca el fin de toda relación entre las partes, independientemente de la voluntad, y el licenciado Caldera, citado por Mario Larrave, ofrece una definición precisa del tema.

La finalización de una relación laboral es un tema de gran importancia en el ámbito del derecho laboral. Tanto el patrono como el trabajador tienen la facultad de poner fin a esta relación por diversas razones, ya sea de manera unilateral, por causas imputables a una de las partes, por mutuo consentimiento o por disposición legal. Cada una de estas formas de terminación conlleva implicaciones legales y derechos para ambas partes involucradas.

3.2. Por decisión unilateral de cualquiera de las partes

La finalización de una relación laboral puede ocurrir por decisión unilateral de cualquiera de las partes involucradas, ya sea el patrono o el trabajador. Este derecho es reconocido tanto para el patrono como para el trabajador, y les permite dar por terminada la relación laboral en el momento que lo deseen, independientemente de las razones que motiven su decisión.

En el caso del trabajador, cuando decide renunciar, debe dar aviso por escrito al patrono, aunque en la práctica esto no siempre se cumple. La renuncia es un acto mediante el cual el empleado cesa sus obligaciones ante un determinado empleador por diversas circunstancias. Es importante destacar que, en este caso, el trabajador no



tiene derecho a indemnización, ya que es él quien está dejando el empleo y no el patrono quien prescinde de sus servicios.

La renuncia puede representar un problema para el patrono, especialmente si no cuenta con otro trabajador que pueda ocupar el puesto vacante, o si no encuentra a alguien con la misma experiencia que el empleado que está renunciando. Sin embargo, la ley establece plazos de preaviso para que el patrono tenga tiempo suficiente para buscar un reemplazo. Estos plazos varían dependiendo del tiempo de servicio del trabajador.

Por otra parte, el despido sin causa es aquel en el que el patrono decide terminar la relación laboral sin una justificación válida. En este caso, el patrono debe dar aviso por escrito al trabajador indicando la causa de su despido. Si no cumple con este requisito, el trabajador puede acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para emplazar al patrono y solicitar que pruebe la justa causa en la que se basó para despedirlo.

Otra forma de finalización de la relación laboral es el vencimiento del plazo del contrato. En los contratos a plazo fijo o de obra determinada, la relación laboral termina automáticamente al llegar al término establecido en el contrato. En este caso, no existe responsabilidad para ninguna de las partes, y el trabajador no tiene derecho al pago de indemnización al cumplirse el plazo.

Por último, el abandono del trabajo por parte del trabajador ocurre cuando éste deja de asistir a sus obligaciones laborales sin permiso del patrono o sin causa justificada. Esta



situación puede ser considerada como abandono de trabajo cuando el trabajador falta a sus labores durante dos días laborales completos o seis medios días en el mismo mes calendario. En estos casos, el patrono puede dar aviso a la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 83 del Decreto 1441 establece que el contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad para las partes por las siguientes causas:

- “a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos de obra determinada.
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato.
- c) Por mutuo consentimiento”.

Esto significa que cuando se trata de contratos a plazo fijo, la relación laboral finaliza automáticamente al llegar al término establecido en el contrato. Del mismo modo, en los contratos de obra determinada, la relación laboral concluye al finalizar la obra o la entrega de la cosa.

Además, el contrato de trabajo puede finalizar por causas legales expresamente estipuladas en el contrato. Estas causas pueden variar y deben estar claramente especificadas en el contrato de trabajo.



Por último, el contrato de trabajo puede terminar por mutuo consentimiento de ambas partes. Esto significa que tanto el patrono como el trabajador están de acuerdo en dar por finalizada la relación laboral. Por lo tanto, la terminación unilateral de la relación laboral puede ocurrir por decisión del patrono o del trabajador. El trabajador tiene el derecho de renunciar, mientras que el patrono puede decidir el despido sin causa. Además, la relación laboral puede finalizar por vencimiento del plazo del contrato o por abandono del trabajo por parte del trabajador. Cada forma de terminación tiene sus propias implicaciones y requisitos legales que deben ser considerados para garantizar un cierre adecuado de la relación laboral.

3.3. Por causa imputable a cualquiera de las partes

En el caso de la causa imputable a cualquiera de las partes, se refiere a una situación en la cual una de las partes incumple con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Esto puede ocurrir tanto por parte del patrono como por parte del trabajador.

Si el incumplimiento es imputable al trabajador, por ejemplo, si el trabajador no cumple con sus deberes laborales o actúa de manera inmoral o irresponsable, el patrono puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad y sin estar obligado a pagar indemnización al trabajador.

Por otro lado, si el incumplimiento es imputable al patrono, por ejemplo, si el patrono no paga el salario completo y puntualmente o no brinda un ambiente de trabajo seguro y



saludable, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad y tiene derecho a reclamar las prestaciones laborales que le correspondan.

Es importante destacar que en estos casos de terminación del contrato por causa imputable a cualquiera de las partes, la parte que incumple puede enfrentar consecuencias legales y, en algunos casos, ser objeto de reclamos o demandas ante las autoridades competentes.

El Artículo 77 del Código de Trabajo establece las causas por las cuales el patrono puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte. Estas causas incluyen:

- Cuando el trabajador se conduzca de forma inmoral, injurie, calumnie o utilice la violencia contra el patrono, sus representantes o compañeros de trabajo, afectando gravemente la disciplina o interrumpiendo las labores.
- Cuando el trabajador, fuera del lugar de trabajo y durante las horas laborales, injurie, calumnie o utilice la violencia contra el patrono o sus representantes, generando un ambiente inadecuado para la convivencia y armonía laboral.
- Cuando el trabajador cometa un delito o falta contra la propiedad del patrono, compañeros de trabajo o terceros en el lugar de trabajo, o cause daño intencionalmente o por negligencia a equipos, herramientas, materias primas u otros objetos relacionados con el trabajo.



- Cuando el trabajador revele secretos protegidos por el contrato de trabajo.
- Cuando el trabajador falte al trabajo sin permiso o causa justificada durante dos días laborales completos y consecutivos, o seis medios días laborales en un mismo mes.
- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas, seguir instrucciones o acatar normas relacionadas con la seguridad y el rendimiento laboral.
- Cuando el trabajador incumpla prohibiciones establecidas en el contrato o en el reglamento interno de trabajo, después de ser advertido por escrito.
- Cuando el trabajador engañe al patrono al presentar falsas cualificaciones o referencias, o demuestre su incapacidad para realizar las labores contratadas.
- Cuando el trabajador sea condenado a prisión o arresto mayor por sentencia ejecutoriada.
- Cualquier otra falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo.

En caso de despido justificado, el patrono no está obligado a pagar indemnización al trabajador. Sin embargo, es importante evaluar la justificación del despido para determinar si corresponde el pago de indemnización. La legislación laboral busca



proteger al trabajador, pero también reconoce los derechos del patrono en casos de incumplimiento o faltas graves.

Por otro lado, el despido indirecto es una situación en la cual el patrono presiona al trabajador mediante hostigamiento u otras condiciones adversas para que este último decida poner fin al contrato laboral. El trabajador tiene derecho a emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando se realice dentro del plazo de prescripción establecido. El despido indirecto puede ocurrir cuando el patrono no cumple con sus obligaciones, afecta la integridad del trabajador o incumple las condiciones laborales acordadas.

3.4. Sin responsabilidad para las partes

La terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las partes es un tema importante en el ámbito del derecho laboral. En ciertas circunstancias, el contrato de trabajo puede finalizar sin que ninguna de las partes asuma responsabilidad por ello. Esto implica que no se generan consecuencias legales o indemnizaciones por la terminación del contrato.

En el Artículo 86 del Decreto 1441 se establecen las causas por las cuales el contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad para las partes. Estas causas son las siguientes:



- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo: Si el contrato de trabajo se celebró por un período determinado, al llegar el plazo acordado, el contrato finaliza automáticamente sin que exista responsabilidad para ninguna de las partes.

- b) Por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada: En los contratos en los que se establece que el trabajador será contratado para realizar una obra específica y una vez que esta obra se ha completado, el contrato termina sin que las partes tengan responsabilidad al respecto.

- c) Por causas legales expresamente estipuladas en el contrato: El contrato de trabajo puede contener disposiciones específicas que establezcan causas de terminación sin responsabilidad para las partes. Estas causas deben estar previamente acordadas y establecidas en el contrato.

- d) Por mutuo consentimiento: Si ambas partes están de acuerdo en dar por terminada la relación laboral, pueden acordar de manera mutua la finalización del contrato sin que esto genere responsabilidad para ninguna de ellas.

Es importante destacar que cuando el contrato termina sin responsabilidad para las partes, no se generan indemnizaciones o compensaciones económicas adicionales. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de que se deban cumplir con las prestaciones laborales y derechos adquiridos durante la relación laboral, como el pago de salarios pendientes, vacaciones no gozadas, etc.



3.5. Por disposición legal

La terminación de la relación laboral por disposición legal puede ocurrir en situaciones específicas establecidas tanto en el Código de Trabajo de Guatemala como en la Constitución Política de la República. Dos de las causas de terminación por disposición legal son el fallecimiento del trabajador y el caso fortuito o fuerza mayor.

En primer lugar, el fallecimiento del trabajador es una causa contemplada tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución. Según el artículo 85 del Código de Trabajo, cuando un trabajador fallece y no gozaba de la protección de la seguridad social, sus dependientes económicos tienen derecho a recibir las prestaciones correspondientes.

El patrono está obligado a cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de quince meses si la empresa cuenta con veinte o más trabajadores, y de diez meses si tiene menos de veinte trabajadores. Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso p), establece que es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador fallecido que estuviera a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación debe pagarse por mensualidades vencidas y no puede ser menor al último salario recibido por el trabajador.

En segundo lugar, el caso fortuito o fuerza mayor también puede dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las partes. Según el Código



de Trabajo, en caso de suceder eventos de fuerza mayor que obliguen a rescindir los contratos de trabajo, esto no implica responsabilidad alguna para el empleado ni extingue la obligación que tenía con respecto a su empleo.

En estos casos, las disposiciones reglamentadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) entran en juego para otorgar subsidios y prestaciones a los trabajadores afectados. El IGSS proporciona protección y beneficios a los trabajadores en caso de incapacidad temporal, servicios médicos, indemnizaciones proporcionales a los ingresos en caso de incapacidad permanente parcial o total, y otros beneficios relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estos beneficios se rigen por las normas y reglamentos establecidos por el IGSS y se otorgan en base a las circunstancias y evaluaciones médicas correspondientes.

En conclusión, la terminación de la relación laboral puede ocurrir por diversas causas y circunstancias, tanto por decisión unilateral de cualquiera de las partes como por causas imputables a ellas. También existe la posibilidad de que la relación laboral termine sin responsabilidad para ninguna de las partes. Además, la legislación laboral contempla la terminación de la relación por disposición legal en casos de fallecimiento del trabajador y por eventos de caso fortuito o fuerza mayor.

Por otro lado, los eventos de caso fortuito o fuerza mayor pueden obligar a la rescisión de los contratos de trabajo sin que esto implique responsabilidad para el empleado. En estos casos, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social juega un papel importante al proporcionar subsidios y prestaciones para los trabajadores afectados.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho al trabajo, cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado; y éste prefiere renunciar que obedecer

En el ámbito laboral, el derecho al trabajo es un pilar fundamental que garantiza la dignidad y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en ocasiones, se presentan situaciones en las que este derecho se ve vulnerado, especialmente cuando un superior jerárquico emite órdenes ilegales que contravienen las normas y principios laborales. Ante esta encrucijada, algunos subordinados se encuentran en la difícil posición de tener que decidir entre obedecer dichas órdenes, aun cuando impliquen actuar en contra de la legalidad y sus propios principios éticos, o renunciar a su puesto de trabajo.

En este capítulo final de la tesis, se abordará la problemática de la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y este último prefiere renunciar antes que obedecer.

4.1. Definición y alcance de la orden ilegal en el derecho de trabajo

La definición y alcance de la orden ilegal en el derecho laboral es un aspecto fundamental para comprender la problemática de la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado. Continuando con el tema anteriormente abordado, es necesario establecer qué se entiende por una orden ilegal en el contexto laboral y cuáles son sus implicaciones legales y éticas.



La orden ilegal puede ser entendida como aquella instrucción o directiva emitida por un superior jerárquico que va en contra de las leyes laborales, los derechos fundamentales de los trabajadores, los principios éticos y las normas establecidas en el ámbito laboral.

Es importante destacar que las órdenes ilegales pueden manifestarse en diversas formas, como la exigencia de realizar tareas peligrosas sin la debida protección, la discriminación en la asignación de labores o la imposición de condiciones laborales abusivas.

una orden ilegal en el ámbito laboral es aquella que: “contraviene las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en el marco jurídico laboral”.³⁵ Estas órdenes pueden implicar la realización de actos prohibidos por la ley, la vulneración de derechos laborales reconocidos o la imposición de condiciones de trabajo que van en contra de la normativa vigente.

Otra definición establece que una orden ilegal es: “aquella que contradice las normas laborales y que implica un riesgo para la integridad y la seguridad del trabajador. Estas órdenes pueden incluir la realización de actividades sin la capacitación necesaria, la exigencia de trabajar horas extras no remuneradas o la obligación de realizar tareas que ponen en peligro la salud y la vida del empleado”.³⁶

El Artículo 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que:

³⁵ De la Villa Gil, Luis Enrique. Relaciones laborales: **Aspectos teóricos y prácticos**. Pág. 51.

³⁶ Mugnolo, Juan Pablo. **Derecho laboral**. Pág. 269.



“ningún funcionario o empleado público, ya sea civil o militar, está obligado a cumplir órdenes que sean manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito”.

Este artículo es de suma importancia, ya que garantiza la protección de los derechos y la integridad de los funcionarios y empleados públicos. Al prohibir el cumplimiento de órdenes ilegales, se salvaguarda el principio de legalidad y se evita que los trabajadores sean cómplices de acciones ilícitas.

En el contexto laboral, esta disposición tiene implicaciones significativas. Un superior que emita una orden ilegal a un subordinado estará violando el principio establecido en el Artículo 156. En tales casos, el subordinado tiene el derecho y la responsabilidad de negarse a cumplir dicha orden, incluso si esto conlleva renunciar a su puesto de trabajo.

Para prevenir la emisión de órdenes ilegales por parte de un superior, es fundamental promover una cultura organizacional basada en el respeto al Estado de Derecho y en el cumplimiento de las normas legales y éticas. Esto se logra a través de la formación y capacitación de todos los miembros de la organización, tanto superiores como subordinados, en temas legales y éticos. Es importante que los superiores reciban una capacitación específica sobre sus responsabilidades y límites legales, mientras que los empleados deben estar informados sobre sus derechos y deberes, incluyendo el derecho a negarse a cumplir órdenes ilegales.

Además de la formación, es necesario establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los empleados puedan informar de posibles órdenes ilegales o



conductas indebidas. Estos canales deben estar respaldados por medidas de protección para evitar represalias contra los denunciantes. Asimismo, la organización debe implementar mecanismos de revisión y control internos para evaluar la legalidad de las órdenes y decisiones emitidas por los superiores. Esto implica la revisión periódica de políticas, procedimientos y prácticas laborales, así como la realización de auditorías que verifiquen el cumplimiento de las normas legales y éticas.

4.2. La subordinación

La subordinación es un elemento fundamental en las relaciones laborales, ya que establece la relación jerárquica entre un superior y un subordinado. En el contexto de la vulneración al derecho al trabajo, cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y éste prefiere renunciar que obedecer, la subordinación adquiere especial relevancia.

Cuando un empleado se encuentra en una situación en la que su superior emite una orden ilegal, se crea un conflicto entre la obligación de obedecer y el deber de cumplir con las disposiciones legales. En este escenario, la subordinación se ve afectada, ya que el subordinado se encuentra en una encrucijada moral y ética.

Por un lado, existe la presión de cumplir con la orden de un superior y evitar consecuencias negativas en su empleo, y por otro lado, está la responsabilidad de no participar en acciones ilegales o que puedan implicar la comisión de un delito.



La subordinación, en este contexto, puede convertirse en una herramienta de abuso de poder si no se respetan los límites legales y éticos. Los superiores tienen la responsabilidad de ejercer su autoridad de manera justa y legal, evitando emitir órdenes que sean manifiestamente ilegales. Además, los subordinados tienen el derecho y la obligación de conocer y cumplir con las disposiciones legales, así como el derecho a negarse a obedecer órdenes ilegales.

Uno de los aspectos a considerar es el impacto emocional y psicológico que puede tener en el subordinado el hecho de recibir una orden ilegal. Puede generar sentimientos de frustración, ansiedad, temor y conflicto interno. La presión para cumplir con la orden puede generar un deterioro en la salud emocional y mental del subordinado, lo cual puede llevarlo a tomar la decisión de renunciar para proteger su integridad y bienestar.

Además, es relevante destacar que la renuncia ante una orden ilegal también puede estar motivada por la búsqueda de preservar la propia reputación y evitar implicaciones legales. El subordinado puede temer ser responsabilizado por acciones ilícitas o verse envuelto en situaciones de corrupción. En este sentido, la renuncia se convierte en una forma de salvaguardar su integridad y mantener su buen nombre.

Es fundamental promover la conciencia sobre los derechos y responsabilidades laborales, tanto para los superiores como para los subordinados. Los superiores deben ser conscientes de su rol y de las consecuencias que pueden generar al emitir órdenes



ilegales, y los subordinados deben estar informados acerca de sus derechos y las vías de denuncia disponibles para protegerse ante situaciones de vulneración.

En conclusión, la subordinación es un factor determinante en la dinámica laboral, pero debe ejercerse dentro de los límites legales y éticos. En el caso de una orden ilegal por parte de un superior, el subordinado enfrenta un dilema moral y ético que pone en riesgo su derecho al trabajo. Es necesario promover una cultura de respeto a la ley y la ética en las relaciones laborales, así como establecer mecanismos de protección y denuncia para garantizar que la subordinación se ejerza de manera justa y legal.

4.3. Consecuencias jurídicas al superior por dar órdenes ilegales

Es de suma importancia delimitar las consecuencias jurídicas que pueden derivar de la emisión de órdenes ilegales por parte de un superior en el ámbito laboral. Estas consecuencias buscan no solo proteger los derechos del subordinado afectado, sino también salvaguardar la integridad del sistema jurídico y fomentar un ambiente laboral justo y respetuoso.

En primer lugar, a nivel del derecho civil, el subordinado afectado por una orden ilegal puede iniciar un juicio ordinario de daños y perjuicios contra su superior. En este contexto, se busca obtener una compensación económica por los daños sufridos como resultado de la orden ilegal. Las consecuencias civiles pueden incluir el resarcimiento de pérdidas económicas, daños morales y cualquier otro perjuicio sufrido como consecuencia directa de la conducta ilegal del superior.



En segundo lugar, a nivel del derecho penal, las órdenes ilegales que generen consecuencias delictivas pueden implicar responsabilidad penal para el superior. Dependiendo de la naturaleza de la orden y su impacto, pueden configurarse delitos como fraude, homicidio culposo, falsedad material e ideológica, entre otros. En estos casos, las consecuencias penales pueden implicar la imposición de sanciones y penas establecidas por la ley, como multas, inhabilitación, prisión u otras medidas coercitivas.

En el ámbito laboral, las consecuencias de dar órdenes ilegales pueden manifestarse en la terminación de la relación laboral entre el subordinado y el superior. La orden ilegal puede generar un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y laborales, lo cual puede dar lugar a la rescisión del contrato de trabajo por parte del subordinado o incluso a la posibilidad de demandar por despido injustificado.

Además de las consecuencias legales, el superior que da órdenes ilegales puede enfrentar la pérdida de credibilidad y reputación tanto dentro de la organización como en el ámbito laboral en general. La falta de ética y el incumplimiento de las normas legales y laborales pueden afectar negativamente la imagen y la confianza que los demás empleados y la sociedad en general tienen hacia ese superior.

Una de las consecuencias más evidentes es la posible terminación de la relación laboral entre el subordinado y el empleador. Si el subordinado se niega a cumplir una orden ilegal y prefiere renunciar antes que violar la ley, esto puede dar lugar a la finalización del contrato de trabajo. Esta situación puede ser perjudicial tanto para el



subordinado, quien puede perder su empleo, como para la organización, que puede enfrentar la pérdida de un empleado valioso y experimentado.

Otra consecuencia importante es: "la pérdida de confianza y la disminución de la credibilidad del superior dentro de la organización".³⁷ Los subordinados que son testigos de órdenes ilegales pueden perder la confianza en su superior y en la dirección de la empresa. Esto puede afectar negativamente la moral de los empleados, el clima laboral y la motivación para realizar el trabajo de manera eficiente y comprometida.

Además, las órdenes ilegales pueden generar conflictos y tensiones en el entorno laboral. Los subordinados que se ven obligados a cumplir órdenes ilegales pueden experimentar estrés, ansiedad y frustración. Esto puede dar lugar a un ambiente laboral tenso y poco saludable, con un aumento en los conflictos entre los empleados y una disminución en la cooperación y el trabajo en equipo. En casos extremos, las órdenes ilegales pueden incluso desencadenar acciones de protesta y resistencia por parte de los subordinados. Estos pueden organizarse en sindicatos, llevar a cabo huelgas u otras formas de acción colectiva para manifestar su descontento y exigir el respeto de sus derechos laborales.

4.4. La protección legal ante una orden ilegal por parte del superior

La protección legal ante una orden ilegal por parte de un superior es de vital importancia para garantizar los derechos y la integridad de los trabajadores. Es

³⁷ De La Villa Gil, Luis Enrique. **Op. Cit.** Pág. 99.



fundamental que los trabajadores cuenten con mecanismos y recursos legales que les permitan enfrentar situaciones en las que se les exija cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito.

El Código de Trabajo establece diferentes formas de protección legal para los trabajadores en estos casos. Uno de los mecanismos disponibles es la posibilidad de acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, según lo establecido en el Artículo 278. La Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y la seguridad social. Este organismo tiene la facultad de investigar las denuncias de orden ilegal y tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

Además de la Inspección General de Trabajo, existen otros mecanismos legales a los que los trabajadores pueden recurrir para protegerse ante una orden ilegal. Estos incluyen presentar una denuncia ante los tribunales laborales competentes, buscar asesoría legal especializada o incluso recurrir a organizaciones sindicales que puedan respaldar sus derechos y representar sus intereses.

La protección legal ante una orden ilegal es esencial para asegurar que los trabajadores no sean forzados a cometer actos ilegales o poner en riesgo su integridad física o moral. Estos mecanismos legales brindan a los trabajadores la posibilidad de denunciar



abusos y buscar remedios adecuados, contribuyendo así a la preservación de un entorno laboral justo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Otro mecanismo que se encuentra a disposición del trabajador ante una orden ilegal por parte de su superior es la posibilidad de terminar la relación laboral sin que esto genere responsabilidad alguna para el trabajador. Esta opción se fundamenta en el principio de que ningún trabajador debe ser obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito.

En casos en los que el trabajador se vea enfrentado a una orden ilegal y considere que no puede o no desea cumplirla, tiene la facultad de poner fin a su relación laboral. Esta decisión de terminar el contrato de trabajo puede ser ejercida por el trabajador sin que ello le genere consecuencias negativas o responsabilidad legal. Es importante destacar que esta medida busca proteger los derechos del trabajador y preservar su integridad física y moral.

La facultad de terminar la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador es un mecanismo que le otorga una opción de resguardo ante situaciones de presión o abuso por parte de un superior. Al ejercer este derecho, el trabajador busca preservar su dignidad y salvaguardar sus derechos fundamentales, evitando así incurrir en actos ilegales o poner en riesgo su integridad.

Es relevante mencionar que, en casos de terminación de la relación laboral por orden ilegal, el trabajador puede tener derecho a recibir indemnizaciones o prestaciones



establecidas en la legislación laboral vigente, como por ejemplo, el pago de prestaciones laborales pendientes o una compensación por la terminación anticipada del contrato. Estos aspectos deben ser considerados y evaluados en cada situación particular, en consulta con asesoría legal especializada.

En conclusión, la opción de terminar la relación laboral sin responsabilidad por parte del trabajador es un mecanismo adicional que le brinda protección legal ante una orden ilegal de un superior. Esta posibilidad busca salvaguardar los derechos y la integridad del trabajador, permitiéndole tomar decisiones en consonancia con la legalidad y sus principios éticos.

En conclusión, la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y este último prefiere renunciar antes que obedecer plantea una serie de desafíos y problemáticas en el ámbito laboral. A lo largo de este capítulo, se ha explorado la definición y alcance de las órdenes ilegales, la subordinación laboral, las consecuencias jurídicas para el superior y las medidas de protección legal disponibles.

Es fundamental reconocer que las órdenes ilegales constituyen una violación a los derechos laborales y ponen en riesgo la integridad y seguridad de los trabajadores. La subordinación, como elemento inherente a la relación laboral, puede generar situaciones en las cuales los trabajadores se vean confrontados con decisiones difíciles, como la renuncia a su puesto de trabajo por negarse a obedecer órdenes ilegales.



En cuanto a las consecuencias jurídicas para el superior que da órdenes ilegales, se ha mencionado tanto el ámbito civil como penal. Los superiores pueden enfrentar juicios ordinarios de daños y perjuicios en el ámbito civil, así como ser sujetos de procesos penales por la comisión de delitos asociados a las órdenes ilegales. Estas consecuencias legales buscan garantizar la justicia y la protección de los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, es crucial contar con mecanismos de protección legal que amporen a los trabajadores ante órdenes ilegales. El Artículo 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que ningún funcionario o empleado público está obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que impliquen la comisión de un delito. Además, el Código de Trabajo contempla la posibilidad de acudir a la Inspección General de Trabajo para recibir asesoramiento y protección.

Finalmente, se ha destacado la importancia de contar con protección legal para aquellos trabajadores que se ven afectados por órdenes ilegales. Se ha resaltado el papel de la Inspección General de Trabajo como un organismo encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y brindar apoyo y asesoramiento a los trabajadores en situaciones de este tipo. También se ha mencionado la posibilidad de que el trabajador decida terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte como una medida de resguardo ante órdenes ilegales. Asimismo, se ha enfatizado la necesidad de contar con mecanismos de protección legal que salvaguarden los derechos y la integridad de los trabajadores ante estas circunstancias.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La presente tesis ha abordado diversos aspectos relacionados con el derecho del trabajo y la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y este último prefiere renunciar antes que obedecer. A lo largo de los capítulos, se han analizado conceptos fundamentales, principios, fuentes y sujetos de la relación laboral, así como los mecanismos de terminación de dicha relación.

En cuanto al derecho del trabajo, se ha examinado su origen histórico y su definición, estableciendo su importancia como un conjunto normativo que regula las relaciones laborales y protege los derechos de los trabajadores. La relación laboral ha sido abordada desde la perspectiva de los sujetos que la conforman.

La finalización de la relación de trabajo ha sido objeto de estudio, examinando los diferentes mecanismos que pueden dar lugar a su terminación, ya sea por decisión unilateral de cualquiera de las partes, por causa imputable a cualquiera de las partes o por disposición legal. En el capítulo principal, se ha profundizado en la vulneración al derecho al trabajo cuando un superior da una orden ilegal a un subordinado y este último se ve en la disyuntiva de renunciar antes que obedecer.

Se han explorado conceptos como la definición y alcance de las órdenes ilegales, así como la subordinación laboral y las consecuencias jurídicas para el superior que emite dichas órdenes. Se ha resaltado la importancia de contar con mecanismos de protección legal que amparen al trabajador en estas situaciones, como acudir a la Inspección General de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALDE GARCÍA, María del Carmen. **Derecho del Trabajo y de la seguridad social**. España: Ed. Tecnos, 2019.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2017.
- CALVO ORTEGA, Juan. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. España: Ed. Aranzadi, 2019.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **Relaciones laborales: Aspectos teóricos y prácticos**. España: Ed. Tirant Lo Blanch, 2018.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Editorial Estudiantil Fénix, 2006.
- MONTOYA MELGAR, Armando. **Manual de derecho laboral. Tomo I**. España: Ed. Tirant Lo Blanch, 2016.

MUGNOLO, Juan Pablo. **Derecho laboral**. Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 2020.



REY SANCHEZ, Luis. **Derecho del trabajo**. Chile: Ed. Editorial Jurídica de Chile, 2019.

VARGAS MACHUCA, Jaime. **Tratado de derecho del trabajo**. Colombia: Ed. Palestra Editores, 2015.

Legislación:

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

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