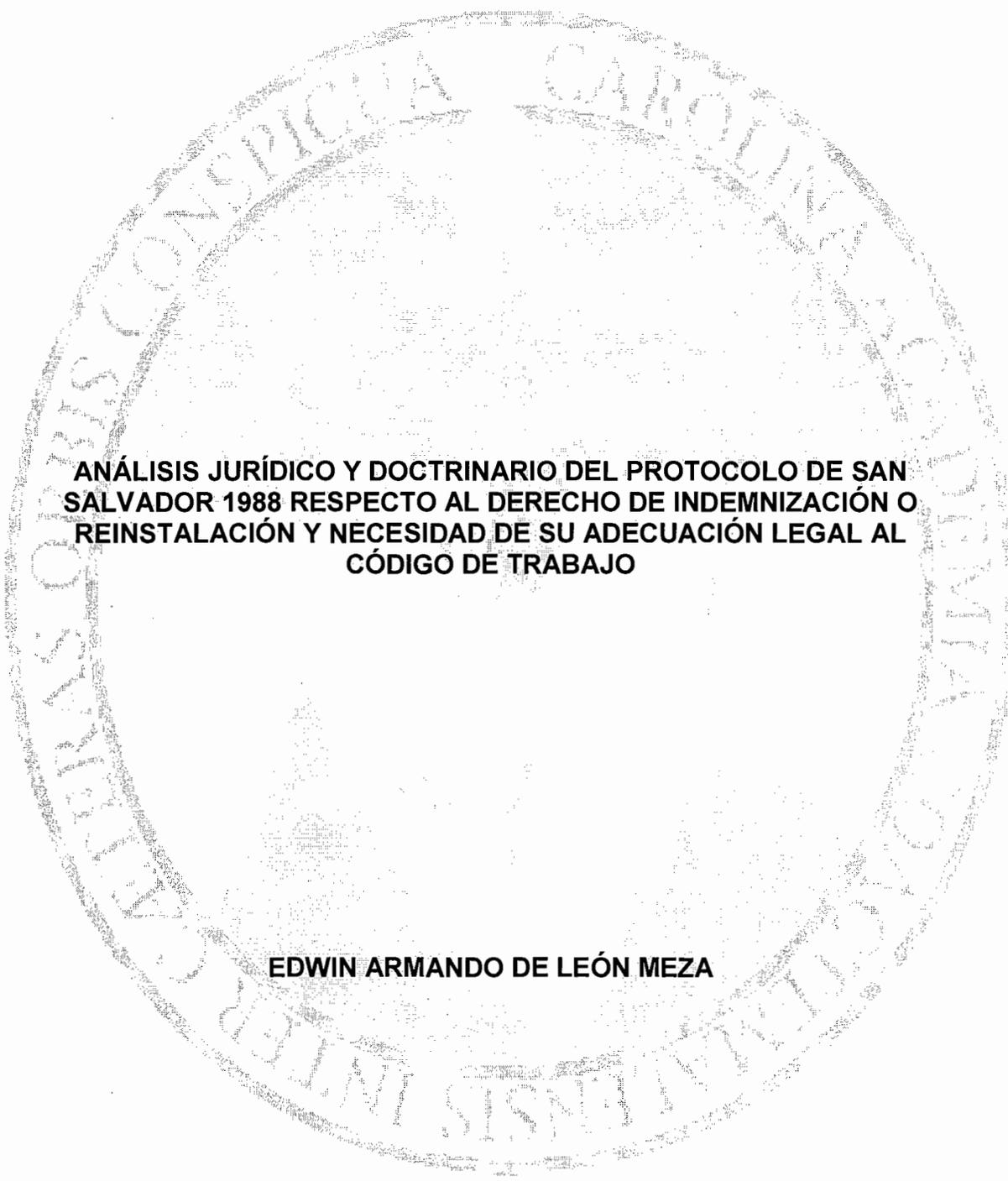


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN
SALVADOR 1988 RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O
REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL
CÓDIGO DE TRABAJO**

EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2010.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN
SALVADOR 1988 RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O
REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

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

EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2010.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciriaiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal:	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Secretario:	Lic. José Eduardo Cojulún Sánchez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ronald Manuel Colindres Roca
Vocal:	Licda. Dora Renné Cruz Navas
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

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

**JOSE MAURICIO AVILA GAVARRETE
ABOGADO Y NOTARIO**

7ª. Ave. 1-20 zona 4, Edificio Torre Café, 9º Nivel, Oficina 910, Guatemala.
Teléfono 55103125



Guatemala, 1 de septiembre de 2006

Licenciado

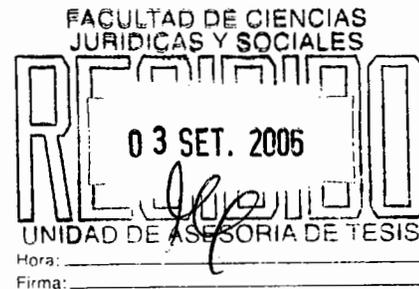
Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.



Yo, **JOSÉ MAURICIO ÁVILA GAVARRETE**, fui nombrado con fecha 4 de agosto de 2005, como Asesor en la elaboración de tesis del Bachiller **EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA**, intitulada: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR 1988 RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL CÓDIGO DE TRABAJO"**; y con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo de mérito cumple con los aspectos científicos y técnicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza, toda vez que fue abundantemente indagado el tema principal, y se enriqueció con opiniones de jueces y personas en general que se encuentran inmiscuidas en el ámbito laboral;
- b) Para poder llevar a cabo tal comprobación, se utilizó el método deductivo, conduciendo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, y luego, por medio del método de inducción, generar juicios de aplicación general de un caso en particular;
- c) Considero que la forma de redacción utilizada es la correcta ya que desarrolla punto por punto en cada Capítulo, los elementos necesarios para dar por comprobada la hipótesis rectora del trabajo;



- d) En cuanto al aporte científico de la investigación, el autor advierte la deficiencia de la legislación guatemalteca en cuanto a la protección jurídica preferente que debe gozar el trabajador frente al patrono, proponiendo una solución específica a este inconveniente;
- e) En lo referente a las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación opino que las más importantes son: i) La intervención que se da al órgano jurisdiccional cuando termina una relación laboral y el trabajador acude a éste con el objeto de solicitar su acción para que se conozca sobre un derecho que cree que le asiste; ii) La plena vigencia en el estado de Guatemala del Protocolo de San Salvador 1988, el cual estipula el derecho que el trabajador tiene de solicitar su reinstalación en el centro de trabajo en donde se desempeñaba, cuando ha sido despedido de manera injustificada; iii) La urgente necesidad de reformar el Código de Trabajo guatemalteco, para incorporarle todos los derechos que asisten al laborante frente a un eventual despido de manera injustificada.
- f) Con respecto a la bibliografía que se utilizó opino que la misma es abundante, la investigación contiene suficientes citas de autores y tratadistas del derecho que sustentan los fundamentos jurídicos del tema;
- g) Por último, estimo que en los cuadros presentados como anexos en el presente trabajo, se acredita gráficamente el problema en materia laboral que presenta el derecho guatemalteco, ya que, por una parte el patrono asume la actitud que se le antoja, frente al trabajador, y por la otra, cuando el trabajador solicita cobijo legal a las autoridades encargadas de velar por la aplicación de justicia laboral, muchas veces encuentra desconocimiento de la ley por parte de las órganos encargados de aplicarla.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos, resulta procedente emitir el DICTAMEN FAVORABLE al presente trabajo de investigación.



~~Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted, atentamente,~~

JOSÉ MAURICIO AVILA GAVARRETE
Abogado y Notario
Colegiado número 6319

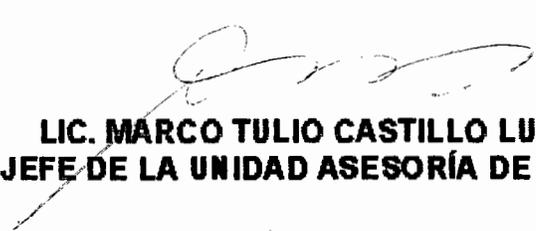
LIC. JOSE MAURICIO AVILA G.
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) GLORIA AMPARO ARÉVALO MORENO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR 1988, RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

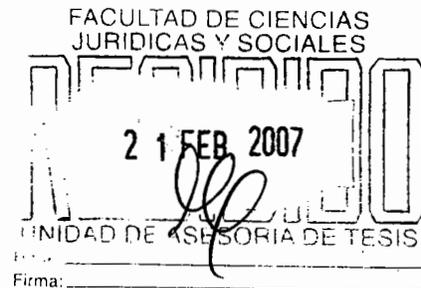


GLORIA AMPARO AREVALO MORENO
ABOGADO Y NOTARIO

1ª. Calle, casa 25 zona 2, Residenciales San Ángel II, Guatemala.
Teléfono 5715- 8920

Guatemala, 21 de febrero de 2007.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

Me dirijo a Usted con el objeto de informarle que, habiendo sido nombrada como revisora en la elaboración del trabajo de tesis del Bachiller **EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA**, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR 1988 RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL CÓDIGO DE TRABAJO"**, procedí a realizar la revisión respectiva, formulando las sugerencias que consideré pertinentes, por ello estimo que el mismo cumple los requerimientos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por otra parte considero que: 1) La estructura formal del trabajo de tesis, fue realizada en una secuencia lógica, cumpliendo con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza, desarrollando los elementos necesarios para comprobar la hipótesis rectora del trabajo; 2) Se utilizó el método deductivo, conduciendo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, y luego, por medio del método de inducción, se fundaron juicios de

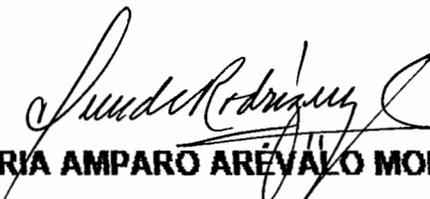


aplicación general y particular; 3) Opino que las técnicas de investigación bibliográficas y de campo utilizadas permitieron recolectar datos acordes al tema investigado, lo que a su vez permitió que la redacción del trabajo fuera idónea para el correcto entendimiento de lo expuesto en el mismo; 4) En lo referente al aporte científico que la investigación debe contener, percibo que el ponente apreció la carencia de los Juzgadores en cuanto a aplicar legislación internacional en materia de trabajo, al derecho guatemalteco; 5) Con respecto a las conclusiones y recomendaciones estimo que el ponente determino de manera acertada que: a) Que el Protocolo de San Salvador 1988, en una ley vigente en el territorio guatemalteco, por tanto debería ser de aplicación general en los conflictos de carácter laboral que surgen entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, b) Que el trabajador, según lo estipulado en el Protocolo de San Salvador 1988 goza del derecho a ser reinstalado en su trabajo, si el patrono no prueba la justa causa en que fundó el despido de éste; 6) En lo concerniente a la utilización de medios de investigación y bibliográficos, considero que el presente trabajo contiene abundante cita de autores y tratadistas del derecho que sustentan los fundamentos jurídicos del tema, así como suficiente bibliografía consultada que permitió desarrollar de manera adecuada el trabajo de investigación; y 7) Por último, es necesario acotar que en la parte en donde se presentan los anexos, se demuestra vívidamente, mediante los resultados obtenidos en las encuestas que el ponente realizó, que en Guatemala las leyes laborales son constantemente violentadas ya que es grande la demanda de justicia en los juzgados de trabajo y en la mayoría de casos en trabajador tiene que conformarse con obtener una sentencia en donde se condene al patrono a pagar la indemnización por tiempo de servicio, y solamente en ocasiones muy especiales, el laborante puede lograr que se le reinstale en el centro de trabajo de donde ha sido cesado.



En virtud de lo anterior, es procedente otorgar el dictamen favorable al bachiller Edwin Armando De León Meza, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente,


GLORIA AMPARO ARÉVALO MORENO
Abogado y Notario
Colegiado número 4242

Gloria Amparo Arévalo Moreno
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

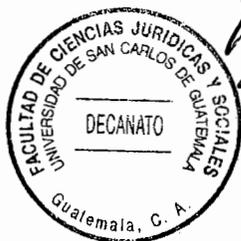
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticuatro de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDWIN ARMANDO DE LEÓN MEZA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR 1988 RESPECTO AL DERECHO DE INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN Y NECESIDAD DE SU ADECUACIÓN LEGAL AL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que con su infinita bondad me permitió culminar mis estudios y que en los momentos de angustia me dio fortaleza y llenó de bendiciones mi vida.

A MIS PADRES:

Bernardo Armando De León López
Rosa Elizabeth Meza Rodríguez de De León

A MI ESPOSA:

Doris Mavel Crispín De León

A MI HIJO:

José Pablo De León Crispín

MIS HERMANOS:

Floralma De León Meza
Giovanny Orlando De León Meza

A MIS SOBRINOS:

Giovanny André, Rodrigo, José Fernando, José Guillermo, Denis Elizabeth, Paola y Edgar.

A MIS AMIGOS:

En particular a: Lesbia Hernández Martínez, Héctor Isidro Colomo Gutiérrez, Enrique Ricardo Díaz Rivas, José Christian García Contreras, Marianela Martínez, Esmeralda Lemus (Q.E.P.D.).

A:

LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE DERECHO, POR PERMITIRME CUMPLIR UNA DE MIS METAS ACADÉMICAS.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1. Breves consideraciones	1
1.2. Origen del trabajo	1
1.3. Definición de trabajo	4
1.4. Definición de derecho de trabajo	5
1.5. Características del derecho de trabajo	8
1.6. Principios del derecho de trabajo	10

CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo, su inicio y cesación	23
2.1. Breves consideraciones	23
2.2. El inicio de la relación de trabajo	23
2.2.1. El contrato de trabajo y los diversos elementos que lo componen	24
2.3. Circunstancias que se suscitan cuando se produce la modificación, suspensión o el cese de la relación de trabajo	29
2.3.1. La modificación de la relación de trabajo	30



	Pág.
2.3.2. La suspensión de la relación de trabajo	31
2.3.3. La extinción o cese de la relación de trabajo	32
2.4. La extinción o cese de la relación de trabajo, desde el punto de vista del Código de Trabajo	32
2.4.1. El despido	34
2.4.2. Definición de despido	34
2.4.3. Clases de despido	34
2.4.4. Naturaleza jurídica del despido	37
2.4.5. Análisis jurídico del despido	37

CAPÍTULO III

3. La sentencia laboral	39
3.1. Antecedentes	39
3.1.1. Definición de decretos	39
3.1.2. Definición de autos	40
3.1.3. Definición de sentencias	41
3.2. Naturaleza jurídica de la sentencia	43
3.3. Clasificación doctrinaria de las sentencias	44
3.4. Cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral ..	45
3.4.1. Definición de indemnización	45



Pág.

3.5. Cuándo procede la reinstalación o readmisión del trabajador conforme el Código de Trabajo	51
--	----

CAPÍTULO IV

4. El protocolo de San Salvador de 1988	55
4.1. Generalidades	55
4.2. Análisis legal de su contenido	55
4.3. Repercusiones del despido injustificado frente al protocolo de San Salvador de 1988	74

CAPÍTULO V

5. Presentación de los resultados del trabajo de campo	75
5.1. Breves consideraciones	75
5.2. Entrevistas	76
5.3. Necesidad de reformar el Código de Trabajo	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
ANEXO	91
BIBLIOGRAFÍA	105

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolló en virtud que el ponente observó que habiendo normas internacionales encargadas de proteger los derechos de los trabajadores y que los regulan de una manera específica, porqué el Código de Trabajo guatemalteco no se adecua a éstas, situación que se propone como necesaria debido a la falta de conocimiento por parte de los administradores de justicia y población trabajadora en general de la normativa internacional.

Con el fin de comprobar si es necesario incorporar a la legislación guatemalteca lo estipulado en el Protocolo de San Salvador de 1988, específicamente el derecho que tiene el trabajador a solicitar su reinstalación, al ser despedido de manera injustificada, se planeo como objetivo general, el análisis de la normativa interna en contraposición con la normativa internacional, ambas en materia de trabajo, y luego, específicamente se planteo la ineludible necesidad de adecuar el Código de Trabajo a lo estipulado en Protocolo de San Salvador de 1988.

Pertinente resulta pues, preguntarse si es adecuado ajustar la legislación laboral de Guatemala, a lo estipulado en dicho instrumento normativo internacional; lo cual nos genera la necesidad de hacer un análisis jurídico y doctrinario del Código de Trabajo, específicamente en cuanto a los casos en los que procede la Indemnización por tiempo de servicio y en los que procede la reinstalación, para luego establecer y comparar lo que al respecto establece el Protocolo de San Salvador de 1988; dicho instrumento fue suscrito y ratificado por la República de Guatemala, en la República de El Salvador el 17 de noviembre de 1988 y al ratificarse pasó a formar parte del ordenamiento jurídico interno del país, por lo tanto, tiene aplicación directa en el tema de los derechos de trabajo reconocidos en el mismo, ya que estipula los derechos del trabajador al estar frente a casos de despido indirecto e injustificado o directo injustificado, facultándolo a decidir si acepta o no el pago de las prestaciones laborales, indemnización por daños y perjuicios, o bien opta por la reinstalación, probando en los tribunales de justicia el despido injusto por el patrono.

(ii)



En el presente trabajo se abordaron diversidad de temas sobre derecho de trabajo, enfatizando lo referente a la indemnización o reinstalación, que es la temática central; por ello, para lograr una mayor comprensión se ha dividido en capítulos. En el capítulo uno se trata el tema del derecho de trabajo, en el cual se incluye de manera general lo que es el trabajo, su origen, concepto del derecho de trabajo, sus características y los principios del derecho de trabajo, entre otros; el capítulo dos versa sobre la relación de trabajo, las formas en que se inicia y las circunstancias en que ocurre la cesación del mismo; en el capítulo tres se discurre sobre la sentencia laboral, la división de las resoluciones judiciales y su definición así como la naturaleza jurídica de la sentencia; el capítulo cuatro expone sobre el Protocolo de San Salvador 1988 y por último en el capítulo cinco se analizan los resultados del trabajo de campo.

Para el estudio y análisis de los diferentes tópicos que se trataron en la presente investigación se aplicaron los métodos deductivo-inductivo y analítico sintético, y se utilizaron las técnicas documental-bibliográfica, así como encuestas, con el fin de comprobar que sí es necesario incorporar al Código de Trabajo guatemalteco, lo estipulado en el Protocolo de San Salvador de 1988, específicamente el derecho que tiene el trabajador a solicitar su reinstalación, al ser despedido de manera injustificada, hipótesis de la presente investigación.

Se espera que este trabajo sea un aporte para los profesionales del derecho en Guatemala y para la población en general, coadyuvando en una mejor aplicación de justicia, por ello se propone una reforma al ordenamiento sustantivo laboral, para que sea aplicable de acuerdo a la realidad nacional y deje de existir una constante violación a los derechos de los trabajadores en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Breves consideraciones

Al ahondar en las interioridades del derecho de trabajo, es sumamente importante analizar, primeramente las generalidades del trabajo y lo referente al derecho de trabajo, entre estas generalidades se pueden mencionar las siguientes: el origen y definición del trabajo y del derecho de trabajo, las características del derecho de trabajo y los principios que regulan el derecho de trabajo; ello con el fin de entender lo que el concepto trabajo significa y lo que ha significado a través de los tiempos, así como las diversas etapas por las cuales ha atravesado y la regulación legal de que es objeto en la actualidad el derecho de trabajo.

1.2 Origen del trabajo

Algunos autores creen que la palabra trabajo proviene del latín "*trabs o trabis*", que significa traba, dificultad o impedimento, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo.¹

El trabajo propiamente dicho, constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental; el trabajo ha existido siempre, desde los inicios de la humanidad, aunque no siempre se ha considerado como tal, de la manera en que lo consideramos o conocemos en estos tiempos, toda vez que el hombre desde sus albores propició el esfuerzo por el trabajo para conseguir sus alimentos, se dedicó a la caza y a la pesca, con el fin de sobrevivir y satisfacer sus necesidades básicas, y no solamente él sino que de igual forma lo hizo su núcleo familiar, su entorno, su comunidad.

¹ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**, pág. 3.



El trabajo, con el transcurrir del tiempo se ha ido perfeccionando, en sus inicios se consideraba de forma natural y por él mismo, no existía el estado, tampoco patronos, ni dueños de los medios de producción, cada cual lo realizaba para su propio provecho y beneficio.

Posteriormente, con el progreso del comercio y el mercantilismo se desarrolló y perfeccionó lo que a la postre se conoció como el trueque, que no era otra cosa que el intercambio de productos, en donde mediante el apareamiento de los mercados, especialmente en los puertos y en las zonas fronterizas, se comercializaban a través de este método gran variedad de mercancías, lo que obligaba a que se generaran o produjeran en mayores cantidades, ello por la demanda creciente de las mismas.

Con el apareamiento del dinero como medio para adquirir los productos o mercancías y servicios, así como el poder que tenían unas personas respecto a otras por la misma acumulación del dinero, se da el surgimiento de lo que se conoce como patronos y trabajadores, es decir, quienes eran los propietarios de los medios de producción, refiriéndonos en este caso a los patronos, frente a los que no lo eran y que necesariamente tenían que realizar el trabajo fuese este de cualquier índole, en este caso nos referimos a los trabajadores. Unos ponían el dinero, el intelecto, la influencia, etc., y otros, su fuerza de trabajo física y mental. Esta actividad, se realizaba a través del intercambio de dinero por la prestación de un servicio, es decir, a cambio de la ejecución de un trabajo, el trabajador o quien ejercía esta labor, recibía una remuneración.

En la búsqueda por establecer los antecedentes u orígenes del derecho de trabajo, debemos tomar en cuenta que las relaciones de trabajo son tan antiguas como la sociedad misma; es en la etapa en que los empleadores se ven obligados a reconocer derechos a la clase social trabajadora, la que aporta su energía en el intercambio y en el sistema productivo, donde el derecho de trabajo va cobrando vigencia y adquiriendo el carácter de obligatorio y de cumplimiento forzoso e ineludibles para los empleadores y trabajadores.

A raíz de la Revolución Industrial, la cual se llevó a cabo a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados, no únicamente laboral sino también económicamente, padecían gran cantidad de enfermedades y discapacidades, aunado a ello existía gran cantidad de desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costos sociales del capitalismo extremo, debido a la filosofía del Laissez-Faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el incremento de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos por los propietarios del capital, como por ejemplo en el caso del trabajo infantil.

En esta época los trabajadores empezaron a asociarse en agrupaciones que posteriormente llamaron sindicatos y cooperativas, que les permitieron participar en distintas actividades sociopolíticas y protegerse de la explotación con mejores medios económicos y políticos. Las leyes que regulan actualmente el trabajo muestran el éxito y la fuerza que tuvo la que en su momento se llamó la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

En la industria, actualmente, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, las que se pueden clasificar de la manera siguiente: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos, los profesores o cualquier otro profesional.

El derecho al trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, ocasionado por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, surge el proletariado, que es la masa de personas que contratan sus



servicios a favor de una persona que posee los medios de producción y el capital para ponerlos a funcionar.

El derecho de trabajo, tal y como lo conocemos en la actualidad, es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar también la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo; la guerra de los campesinos fue un levantamiento popular en contra de la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática.

De igual forma la revolución obrera en Francia en 1848 originó la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, la reducción de la jornada de trabajo, los derechos de reunión y coalición, dando nacimiento a lo que hoy conocemos como derecho de trabajo.

1.3 Definición de trabajo

En términos generales, el trabajo constituye una forma de vida de las personas, porque viven con él, les permite obtener satisfactores sociales a través de su realización de manera inmediata y mediata, ello hace posible progresar a este trabajador como parte de una familia y por ende hace progresar a una sociedad y a un país.

El trabajo es el esfuerzo humano, físico, intelectual o de ambos géneros aplicado a la producción de bienes o servicios, que se presta a otra persona natural o jurídica a cambio de una remuneración, con la cual el trabajador satisface sus necesidades y las de su familia.



Conforme la usanza, el trabajo en Economía, significa esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Éste, es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos, la tierra (o recursos naturales) y el capital.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo e improductivo; el productivo dicen ellos, consiste en todo tipo de acciones que producen utilidad mediante transacciones comerciales de distinta índole. El improductivo por su parte consiste en que la labor es de utilidad, pero no incrementa la riqueza material de la comunidad, como por ejemplo el trabajo que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

1.4 Definición de derecho de trabajo

Al igual que se hizo muy difícil realizar de manera breve un estudio histórico del trabajo propiamente dicho, porque pudiera decirse que el trabajo ha nacido con el surgimiento del mismo hombre; desde los comienzos de la humanidad puede considerarse que existe el trabajo, aunque en su momento no se haya tomado como tal, de igual forma se ha establecido que existen distintas denominaciones del derecho de trabajo; algunos tratadistas como por ejemplo "George Scelle lo llamó Derecho Obrero, Guillermo Desouche lo llamó Derecho Social, Eugenio Pérez Botija lo llamó Derecho del Trabajo, Guillermo Cabanellas recomienda llamarlo Derecho Laboral, en fin estas denominaciones se enmarcan dentro de un concepto o marco jurídico, alrededor del mundo; y de igual forma existen distintas denominaciones y definiciones del derecho de trabajo".²

"El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron

² Cabanellas, Guillermo. Tratado de derecho laboral, tomo I. pág. 426.



garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo”.³

“Desde un punto de vista estrictamente jurídico, podemos establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de normas, principios y doctrinas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada”.⁴

Asimismo, el jurista Cabanellas logra establecer con claridad una definición de derecho laboral, como él lo llama, bajo una perspectiva jurídica, definiéndolo como: “Aquella rama del derecho que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

El tratadista Urbina, define al Derecho del trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁶

De la Cueva, por su parte define al Derecho del trabajo así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁷

Hernia Márquez, Define al Derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su

³ López Chen, Felipe Oliverio. *Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo*, pág. 1.

⁴ Cabanellas. *Ob. Cit*; pág. 426.

⁵ *Ibid*, pág. 433.

⁶ De Buen L. Néstor. *Derecho del trabajo*, pág. 12.

⁷ *Ibid*, pág. 27.

desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁸

De Buen define al Derecho del trabajo como: “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁹

Por su parte Gil Pérez expone: “El trabajo es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades, sea mediante el desarrollo de alguna actividad física o mental, entendido como tal el proceso entre el hombre y la naturaleza, mediante el cual éstos, usando los instrumentos adecuados, y creados por ellos, modifican los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, condición primaria y fundamental de la existencia humana que tiene una doble función, social e histórica”.¹⁰

En cuanto a las definiciones vertidas por cada uno de los autores citados anteriormente, debemos tomar en cuenta las consideraciones siguientes:

El derecho de trabajo, de la manera que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico, es una rama de derecho que se caracteriza por una relación subordinada entre patrono y trabajador.

Asimismo, según el derecho positivo, dicha relación se caracteriza por el elemento de dependencia, el cual define la esencia de la relación y es el elemento mediante el que las relaciones contenidas en el derecho de trabajo se diferencian de otro tipo de relaciones, tales como los contratos de prestación de servicios profesionales contenidos en el Código Civil.

⁸ Ibid, pág. 128.

⁹ Ibid, pág. 138.

¹⁰ Gil Pérez, Rosario y Orantes Lemus, Estuardo. Introducción a la sociología, pág. 3



A este respecto, el concepto de Cabanellas incluye las relaciones profesionales dentro de la definición del derecho laboral, situación que no es aplicable a la legislación guatemalteca, debido a que ésta le da diferente tratamiento y naturaleza al trabajo profesional.

Por último, considero que el derecho de trabajo, independientemente que se desarrolla mediante principios positivos, es una rama del derecho que se encuentra directamente influenciada por principios económicos, políticos y sociales, tema que es evidenciado en los considerandos que han inspirado la creación del Código de Trabajo en la legislación guatemalteca.

1.5 Características del derecho de trabajo

Con el fin de considerar al trabajo como un derecho que realiza el hombre, éste debe ser reconocido por el Estado, porque como es sabido, en el régimen de Esclavitud al estar reconocido, el trabajo del hombre se equiparaba al de los animales sin ninguna repercusión en el orden jurídico, y al estar reconocido el derecho al trabajo, como condición fundamental de la existencia del hombre, surge la necesidad de ser protegido por el Estado, de allí que el trabajo se integre por las características siguientes:

- El derecho de trabajo surge debido al avance de las relaciones que se establecieron entre patrono y trabajador; de igual forma y como una natural consecuencia de las citadas relaciones, surgen los conflictos de trabajo que también se daban entre patrono y trabajador, es por ello que el derecho de trabajo emerge como un conjunto de normas, principios, doctrinas y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- Que el trabajo puede ser considerado tanto físico como mental, así también, desde el punto de vista individual, o bien desde el punto de vista colectivo. Dentro de su

contenido, también se encuentra la forma de hacer ejecutar las resoluciones y sentencias en materia de trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo.

- El derecho de trabajo es un derecho autónomo y para determinar la autonomía, debemos partir de la premisa que el derecho existe primeramente como una unidad teológica que tiene como objeto principal satisfacer las necesidades de una organización Estatal y regular las relaciones de la vida humana con el fin de lograr la convivencia social, de esa cuenta que el derecho de trabajo surge de la necesidad de normar las relaciones existentes entre patronos y trabajadores, pues no existía una rama del derecho que se encargara de su estudio, hasta adquirir independencia de otras ramas del derecho y se convierte en una disciplina distinta de las demás; al separarse de otras ramas del derecho, el de trabajo crea un conjunto de instituciones y principios propios, métodos de interpretación y a pesar de que forma parte del derecho positivo de un país, tiene sus propias normas sustantivas y adjetivas que lo regulan, porque tiene normas especiales para la materia laboral, convirtiéndose en un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena.
- El trabajo tiene por objetivo crear satisfactores para atender necesidades, es por ello que el hombre requiere del trabajo como único medio para sostener la economía y generar los recursos necesarios para su subsistencia.
- El derecho de trabajo se encuentra comprendido por normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector o tutelar del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.
- El trabajo es objeto de protección jurídica, otorgada de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador; igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y



proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

- Es dinámico, porque regula las relaciones jurídico-laborales establecidas entre los dos polos opuestos de la sociedad humana, de igual forma el derecho de trabajo se desarrolla de manera constante, es por ello que surge la necesidad de regular las relaciones laborales existentes y por establecer.
- Es imperativo ya que como norma de derecho público no puede renunciarse ni rebajarse por convenios particulares, pues sus normas resultan de inexcusable cumplimiento, ya que se tiene el temor de que el patrono abuse como lo hizo en el pasado de la condición de desigualdad en la que se encuentra el trabajador, igualmente instaura el equilibrio en las relaciones patrono-trabajador ya que por su sentido social "el derecho de trabajo no puede reducirse a negociaciones particulares o individuales, obligando a los patronos a no someter a los trabajadores a trabajos en condiciones extremas de miseria, sino más bien a reconocer los derechos que como mínimos establece la ley".¹¹

1.6 Principios del derecho de trabajo

Inicialmente debemos entender lo que el término principios del derecho de trabajo significa, y para ello podemos adoptar la explicación que nos proporciona Américo Plá Rodríguez diciendo que: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹²

En consecuencia podemos afirmar que los principios tienen tres funciones básicas:

¹¹ Santos Azuela, Héctor. *Derecho del trabajo*. pág. 112.

¹² Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. pág. 13.



- Informadora, porque inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa, porque actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son los llamados medios de integrar el derecho.
- Interpretadora, porque opera como criterio orientador del juez o del intérprete.¹³

Esta diversidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete.

En este sentido, es de considerar que existen diversas clasificaciones de principios, emitidos por diferentes tratadistas, quienes en su mayoría si han coincidido que existe una diferenciación entre principios fundamentales, principios sustantivos y principios adjetivos. En general, a juicio de quien escribe, es necesario hacer una integración de los principios, especialmente los que se regulan en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 1441 del Congreso de la República), a los cuales se les llama "características ideológicas" y dentro de los cuales podemos mencionar que los principales son:

- 1) El derecho de trabajo como un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación de trabajo, desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador; de acuerdo con el cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

¹³ De Castro, Federico. Derecho civil de España, pág. 473.

Según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador".

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, dentro de las cuales se encuentra el Artículo 30 que estipula: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono".

Como se observa, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que estipula: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".

- ii) El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, pero jamás el trabajador podrá gozar menos derechos que los contenidos en estas normas. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras, se refiere a esa protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación con el patrono, se refiere a que por el principio de imperatividad del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al indicar que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho.

Plá Rodríguez, indica que la noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos generales como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, no puede producirse la renuncia de los beneficios que concede la ley al trabajador",¹⁴ primero porque pertenecen al orden público, el trabajo humano debe ser debidamente protegido y remunerado; evitar que la codicia explote a la necesidad; en segundo lugar porque sería casi siempre un daño a terceros, los familiares del trabajador, compañeros de trabajo, que por su claudicación

¹⁴ Plá Rodríguez. Ob. Cit; pág. 118.

se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- La contratación individual;
- La contratación colectiva;
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

III) El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal c) indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre albedrío absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social". El tratadista De la Cueva, se refiere a ello, e indica: "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las

normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo". Continúa indicando el tratadista relacionado que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida digno. Así se inició la transformación del derecho de trabajo o Jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho de trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos".¹⁵

Por otra parte podemos establecer que este principio está en relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. "El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens); el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, se debe cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".¹⁶

IV) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

En consonancia con el principio antes citado, el derecho de trabajo trata de tomar en cuenta la situación real y objetiva de los miembros que conforman la relación de

¹⁵ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano de trabajo, pág. 468.

¹⁶ Piá Rodríguez, Ob. Cit; pág. 124.

trabajo. Como realismo se entiende a la adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial.

Indudablemente y acorde con disposiciones tanto constitucionales como de trabajo, las leyes laborales deberán atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes; es por ello que cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Con relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica así porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.

Plá Rodríguez, al respecto y tomando citas del tratadista de la Cueva, distingue lo siguiente: "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera. Además, en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".¹⁷

Como es sabido el derecho objetivo regula la conducta social y externa de cada individuo y proporciona los medios necesarios para su realización. "La falta de cumplimiento de una de las partes, sea trabajador o patrono, faculta a los individuos como miembros de la sociedad, a solicitar al órgano competente la satisfacción de los derechos garantizados por las normas jurídicas, por el incumplimiento del sujeto pasivo titular de la obligación y solucionar el conflicto jurídico emergente".¹⁸

¹⁷ Ibid, pág. 315.

¹⁸ M. Dieguez, Manuel. III curso sobre derecho laboral, pág. 89.



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

V) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social.

Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello proporciona una armonía social sobre la base del interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

VI) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.



En el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal "f" podemos encontrar la alusión a este principio o característica ideológica, citándolo como: "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos".

VII) El derecho de trabajo es un derecho evolutivo

Este principio consiste en que el derecho de trabajo se encuentra en constante movimiento para lograr adaptarse a las circunstancias cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores. Un ejemplo claro de la aplicación del principio evolutivo en el derecho de trabajo lo constituyen las llamadas negociaciones colectivas de condiciones de trabajo ya que, a través de ellas, el derecho de trabajo, invistiéndolas de mandato legal, lo que se conoce como ley profesional, permite los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación tanto para patronos como para trabajadores.

De acuerdo con los considerandos del Código de Trabajo, en su literal b), las normas del derecho de trabajo son llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Por ende, el derecho de trabajo es una rama del derecho evolutiva, que se encuentra integrada, de una forma dinámica, tanto de normas que lo han regido de manera permanente y continua, como aquellas que deberían adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y a la realidad del país en cuanto a patronos y trabajadores.



VIII) El derecho de trabajo es sencillo y antiformalista

Debido al dinamismo de la legislación laboral, ésta debe ser cada vez más flexible y resolver prontamente las controversias surgidas con motivo de su aplicación, pretendiendo una justicia pronta, razón por la cual el legislador consideró necesario plasmar en el quinto considerando del Código de Trabajo el principio de sencillez y antiformalismo al establecer: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son lo estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto. Por el contrario sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, teniendo como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía".¹⁹

IX) El derecho de trabajo es un derecho conciliatorio

Se dice que el Derecho de trabajo es un derecho conciliatorio porque a pesar de que la normativa está en constante evolución, siempre existirá conflicto de intereses entre patronos y trabajadores, uno con el afán de aumentar su capital, de conseguir la mano

¹⁹ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco, pág. 31.



de obra lo más barato posible y otros con el deseo de superarse, la mayoría de las veces económicamente; es por ello que para que exista la conciliación es indispensable que con antelación, exista desacuerdo de intereses entre patronos y trabajadores o grupos colectivos de trabajadores, como establece el Código de Trabajo.

Es así como la conciliación se hace indispensable, para llegar a un entendimiento entre partes que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones de los desacuerdos entre los miembros de la relación. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". La conciliación es parte integral del derecho de trabajo, pues ésta no pretende darle mayor importancia a las diferencias entre los grupos que conforman la relación, sino más bien pretende destacar las coincidencias entre los miembros de la relación de trabajo. Claros ejemplos de la aplicación del principio conciliatorio son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la vía directa o con amigables componedores, la fase de conciliación en los procesos ordinarios de trabajo.

X) El derecho de trabajo es un derecho equitativo

El Código de Trabajo reguló en el Artículo 15 lo relativo a la equidad, al establecer: "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 a la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

Al integrar la equidad al ordenamiento legal, el legislador pretende que se interprete y aplique con justicia la ley, que siempre muchas veces se redacta en términos generales, abstractos o ambiguos.



XI) El derecho de trabajo busca la estabilidad

Este principio tiene por finalidad “proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera”.²⁰

Puede definirse la estabilidad como “el Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo mientras no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo, por lo que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados”.²¹

“Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, con el fin primordial de obtener la continuidad en la relación de trabajo, que sea estable y seguro, garantizar el bienestar en tanto que un trabajo temporal e inseguro genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia”.²²

²⁰ Dávalos, **Ob. Cit**; pág. 25.

²¹ **Ibid**, pág. 26.

²² López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**, pág. 88.



CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo, su inicio y cesación

2.1 Breves consideraciones

Para establecer lo que se suscita dentro de las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, en cuanto a la forma de prestación de los servicios por parte del empleado y lo que significa el inicio de la relación de trabajo, se puede establecer que existen diversas formas de contratación e inicio de la relación laboral. En primera instancia, debemos saber que puede existir la relación de trabajo sin que exista físicamente un contrato de trabajo; ello no debe tomarse como que la prestación de trabajo es ilegal para el trabajador, en todo caso debe analizarse qué tipo de trabajo se presta, ya que existe en nuestra ley la contratación en forma verbal; de igual manera se contempla la contratación por medio del llamado contrato de trabajo en forma escrita, que es la institución por medio de la cual se da inicio a la relación de trabajo. Esta es la forma común de iniciar una relación de trabajo.

2.2 El inicio de la relación de trabajo

En primer término debemos entender que al hablar de relación de trabajo ya nos referimos al hecho mismo que el trabajador permanezca a las ordenes del patrono y preste sus servicios a éste, sin que por ello tenga que atañerse al horario de trabajo; únicamente evocamos el hecho de que ya se ésta prestando la fuerza de trabajo, existiendo o no un documento que ampare la misma, en este caso, específicamente un contrato de trabajo, que según la legislación guatemalteca debería ser lo primero que exista al convenir patrono y trabajador el inicio de una relación de trabajo, obviamente teniendo en cuenta las excepciones que legalmente estipula nuestro ordenamiento legal en cuanto a la obligatoriedad de faccionar o no un contrato de trabajo, dependiente la clase de labor que se desempeñe.



2.2.1 El contrato de trabajo y los diversos elementos que lo componen

El contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría, y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible para el trabajador.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre toda persona que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona que lo recibe, a cambio de la retribución convenida y que constituye un satisfactor de ciertas necesidades que se tienen; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Estas condiciones en que se presta el trabajo, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos, dentro de los que se distinguen:

- Por su duración, los contratos de trabajo pueden ser:
 - i. De duración indefinida, que son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico.
 - ii. De duración determinada, procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación (trabajo de aprendizaje), al margen de la



posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

- Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de:
 - i. Contrato de trabajo en el mar.
 - ii. Contrato de trabajo en el campo.
 - iii. Contrato de trabajo en la minería.

- Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a:
 - i. Contrato de trabajo de los sirvientes en el hogar familiar.
 - ii. Los penados en instituciones penitenciarias.
 - iii. Contrato de trabajo de los deportistas profesionales.
 - iv. Contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos.
 - v. Contrato de trabajo de los operadores mercantiles dependientes.
 - vi. Cabe hacer mención también a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado



que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

En todo caso y no importando las diversas clases o modalidades de contratos de trabajo, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda; y de acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada (mínima y máxima) y horario de trabajo, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos, entre otros.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere el trabajador tiene en primer lugar, el derecho a recibir el salario convenido por el trabajo desempeñado, asunto en torno al cual giran los que siguen: salario en dinero y salario en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene además, derechos que versan en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de



categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido, expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Dentro de las características legales que encierra la contratación laboral, se mencionan las siguientes:

- Que el contrato de trabajo puede ser escrito, oral o verbal, siendo una condición que no afecta la relación de trabajo que se inicia, tomando en consideración lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo al estipular: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.



- Que el Código de Trabajo dentro de su normativa, respecto a la relación de trabajo y las vicisitudes en que se encuentran tanto patronos como trabajadores, establece una serie de principios y garantías que contienen argumentos tutelares a favor de los trabajadores, por lo que en su interpretación debe estarse a lo dispuesto en lo que para el efecto regulan los Artículos 12 y 15 del Código de Trabajo que establecen:

Artículo 12. “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera”.

Artículo 15. “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”.

- Que en todo contrato de trabajo deben entenderse, incluidas por lo menos, las garantías, y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, los reglamentos y las demás leyes de trabajo, tanto nacionales como internacionales.
- Independientemente si en el contrato de trabajo se hubiere establecido un plazo o período de cumplimiento, debe estarse a lo que establece el Artículo 26 del Código de Trabajo que textualmente establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren

en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va ejecutar”.

- La obligación patronal de extender el contrato de trabajo por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a la celebración, modificación o novación del mismo.
- Existen contratos colectivos de trabajo, como lo indica el Artículo 38 del Código de Trabajo; se dice que: “Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

2.3. Circunstancias que se suscitan cuando se produce la modificación, suspensión o el cese de la relación de trabajo.

La relación de trabajo que se da entre patrono y trabajador tiene diversas formas por medio de las cuales puede modificarse, suspenderse o cesar; es común que se tergiverse el término extinción o cesación de la relación de trabajo, con los términos modificación o suspensión de la relación de trabajo, es por ello que de manera breve se explicará lo que cada uno de estos términos significa, con el fin de proporcionar un mejor punto de comparación y entendimiento de cada uno de ellos.



2.3.1 La modificación de la relación de trabajo

La modificación de la relación de trabajo, es una forma de variación de las obligaciones contractuales pactadas desde un inicio entre el patrono y el trabajador; puede tener lugar por diversas circunstancias, dentro de las que podemos encontrar, el cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa; el cambio de las condiciones de trabajo, ocasionadas por desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador, etc.

La modificación puede ser pactada, consensual o convencional y no convencional. En este sentido resulta importante establecer que se estima que la modificación o variación de las condiciones de trabajo, que se dan en perjuicio del trabajador, son las llamadas no convencionales. Esta situación puede acaecer por diversidad de circunstancias, que pueden ser divididas en dos partes:

- i. Cuando cualquiera de las partes ha dado incumplimiento a los derechos y obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, y en todo caso, en las condiciones pactadas desde un inicio, cuando el contrato ha sido verbal, en similares circunstancias, cuando se contravienen normas contenidas en el Código de Trabajo, especialmente cuando se refieren a los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador.
- ii. Cuando no se suscita ninguna de las causas enumeradas en el inciso anterior, y que obedece a razones subjetivas, propias del patrono o del trabajador, que de una u otra forma, tiene trascendencia legal para los efectos de las acciones que tomen uno o el otro y de la forma que debe resolverse por parte de los tribunales de justicia, en aplicación de las normas de trabajo.



2.3.2 La suspensión de la relación de trabajo

Esta también es una forma de variación de las obligaciones contractuales pactadas entre el patrono y el trabajador, y de igual forma puede tener lugar por diversas circunstancias, dentro de las que podemos mencionar: la suspensión de la relación de trabajo por incapacidad temporal, por servicio militar, por el ejercicio de cargo público u otras causas, como la excedencia, que puede ser forzosa y voluntaria.

La suspensión puede ser, según el Artículo 65 del Código de Trabajo:

- i. Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- ii. Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- iii. Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- iv. Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

En general podemos decir que las causas de modificación o suspensión de las relaciones de trabajo o de los contratos de trabajo se diferencian entre sí, básicamente por las circunstancias siguientes:



- i. La modificación implica el cambio de las condiciones en que se presta el servicio y que varían las circunstancias pactadas desde un inicio por parte de los contratantes, patrono y trabajador.
- ii. La suspensión, a diferencia de la modificación, produce un cese temporal o definitivo de la relación de trabajo.

Al respecto, el Artículo 65 del Código de Trabajo indica: hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

2.3.3 La extinción o cese de la relación de trabajo

La relación de trabajo puede extinguirse o cesar por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo disenso, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, ello sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario.

Sobre esta cuestión deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuanto persona física, su extinción y también la extinción de la persona jurídica contratante.

2.4 La extinción o cese de la relación de trabajo, desde el punto de vista del Código de Trabajo.

Cuando se produce el rompimiento o cese de la relación de trabajo, surgen consecuencias jurídicas para los trabajadores y para los patronos; estas consecuencias se regulan en nuestro ordenamiento jurídico, fundamentalmente en el



Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, de ello se hará un análisis, tratando de abarcar todas las circunstancias que nos enumera.

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

La terminación de la relación de trabajo, como se ha explicado anteriormente, puede deberse a distintas causas, ya sean generadas por parte del patrono, o bien, por parte del trabajador.

Dentro de las causas que pueden producir el cese de la relación laboral se pueden distinguir las siguientes:

- Por voluntad unilateral

El trabajador puede en forma unilateral dar por terminada la relación de trabajo, la forma general para ello sería la renuncia. También puede suscitarse que el patrono lo haya despedido, siendo así también una decisión unilateral, pero por parte del patrono. Existen otras causas, como la supresión de puestos, pero comúnmente ello se da en la administración pública, a lo que le han denominado recorte presupuestario.

- Por disposición de la ley

Esta forma de cesar la relación de trabajo, se refiere básicamente a lo regulado en los Artículos 77 y 78 del Código de Trabajo, en los cuales se mencionan algunas de las causas por medio de las cuales, tanto los trabajadores como los patronos pueden dar



por terminada la relación de trabajo; de igual manera, existen otras causales, por ejemplo el caso de muerte del trabajador, en los casos de invalidez, jubilación, retiro y despido.

2.4.1 El despido

El despido, es una causa de extinción de la relación de trabajo debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de los patronos de despedir a los trabajadores de manera antojadiza, estipulando que debe existir una causa justa o justificada, también es cierto que en la actualidad y en muchos países esta exigencia no se respeta, en el peor de los casos el patrono se limita a pagar la indemnización al trabajador por los daños causados con ocasión del despido, y éste debe tomarla y conformarse con buscar otro lugar en donde trabajar.

2.4.2 Definición de despido

Para Caen, el despido "Es el acto por medio del cual una de las dos partes, asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo".²³

Fernández Gianetti por su parte dice: "Es el acto jurídico unilateral, que hace cesar para el futuro los efectos del contrato de trabajo de duración indeterminada".²⁴

2.4.3 Clases de despido

Existen dos clases de despido en la legislación laboral guatemalteca, denominados despido directo y despido indirecto. Sin embargo, en otras legislaciones, se determinan otras clases.

²³ Najarro Ponce, Oscar. Colección septem partitarum, pág. 288.

²⁴ Ibid. pág. 288.



- Despido directo

En cuanto al despido directo podemos mencionar que es el acto unilateral de voluntad del patrono de rescindir el contrato de trabajo, poniéndole término a la relación laboral invocando una causa de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador o bien invocando otra causa no atribuible a éste.

- Despido indirecto

En cuanto al despido indirecto, Cabanellas indica que: "También el trabajador puede dar por disuelto su vínculo laboral, cuando por hecho imputable al patrono, se origine una situación que imposibilite su continuidad, o que impida su normal prosecución".²⁵

El tratadista guatemalteco López Larrave, define el despido indirecto como: "La decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestos, imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño del cargo".²⁶

También cuando se habla de despido, habría que considerar las distintas modalidades por medio de las cuales se puede dar esta clase de cesación de la relación de trabajo, algunas de ellas tipificadas legalmente en nuestro ordenamiento jurídico, otras mencionadas en la doctrina; citaremos algunas de ellas sin ningún orden en particular, dando una sucinta explicación de cada una:

- Despido justificado

El despido justificado, es aquel realizado o efectuado por el patrono, cesando la relación laboral, refiriéndose a causas que le son imputables al trabajador.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. *Contrato de trabajo*, pág. 404.

²⁶ López Larrave, Mario. *El derecho latinoamericano del trabajo*, tomo I, pág. 890.



- **Despido injustificado**

El despido injustificado, se refiere al despido que realiza el patrono al trabajador, sin haber probado el incumplimiento de las obligaciones imputadas a éste, o bien cuando ha sido probada la causal o causales invocadas por el empleado o trabajador para darse por despedido en forma indirecta.

- **Despido disciplinario**

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

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

- **Despido por circunstancias objetivas**

Éste se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas.



- Despido por fuerza mayor

Es aquél que viene determinado, como su nombre lo indica, por alguna circunstancia no imputable a alguna de las partes de la relación de trabajo; por ejemplo, incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

2.4.4 Naturaleza jurídica del despido

El despido tanto directo como indirecto, y las otras formas que se derivan en la propia doctrina, tienen su naturaleza en la esencia misma del contrato de trabajo y de la relación contractual, que por diversidad de circunstancias, no puede tener forma estática perpétua, sino que al surgir eventualidades que puedan ser imputables al patrono o al trabajador, o bien por el cese mismo de la actividad propia del trabajo, puede extinguirse; es por ello que la naturaleza jurídica del despido radica en que es una institución jurídico legal propia del derecho de trabajo.

2.4.5 Análisis jurídico del despido

En cuanto al despido directo, es una decisión unilateral del patrono que se le permite legalmente por las causales reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo; y, respecto al despido indirecto, es la facultad que tiene el trabajador de darse por despedido, y se encuentra regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo.





CAPÍTULO III

3. La sentencia laboral

3.1 Antecedentes

La sentencia se conforma como se verá más adelante, por una resolución emitida por los tribunales de justicia, en este caso los de orden de trabajo y previsión social; de conformidad con lo que establece el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial.

A estas resoluciones son las que se le llaman resoluciones judiciales; para su estudio y aplicación se dividen en:

- Decretos
- Autos y
- Sentencias

3.1.1 Definición de decretos

En cuanto a los Decretos, la misma ley indica que son determinaciones de trámite; son conocidos en la doctrina como providencias de trámite, consistiendo en los actos que provienen de los órganos jurisdiccionales y que tienen por objeto la tramitación o desenvolvimiento normal del proceso, asegurándose con ellos la continuidad del mismo y llegando así a un fallo definitivo.



Los requisitos de éstos son:

1. Identificación del proceso, juicio o expediente;
2. Identificación del juzgado o tribunal;
3. El lugar y fecha;
4. El contenido;
5. Cita de leyes;
6. Firmas del juez y secretario;

3.1.2 Definición de autos

En cuanto a los autos, son las decisiones que ponen fin a un asunto, que resuelven materia que no sea de puro trámite o bien, resuelven el asunto antes de finalizar su tramitación.

Al respecto, el tratadista Pallares, dice que "autos son una resolución que no es de mero trámite y que tiene influencia en la prosecución del juicio y en los derechos procesales de las partes".²⁷

Respecto de los autos, se han dado varias clasificaciones en la doctrina, entre los estudiosos se encuentra Jesús Sáenz Jiménez y Epifanio López Fernández de Gamboa, mexicanos que les llaman: "autos provisionales, determinaciones de ejecución provisional, autos preparatorios que preparan el conocimiento y decisión del

²⁷ Pallares, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil, pág. 378.



pleito a través de actos de ordenación procesal, autos definitivos, decisiones con fuerza definitiva o que paralizan definitivamente la prosecución del proceso”.²⁸

Los requisitos son:

1. Identificación del proceso, expediente o juicio;
2. Identificación del tribunal o juzgado;
3. Lugar y fecha;
4. Fundamento legal;
5. Contenido y razonamientos del juez, leyes aplicables al caso;
6. Parte resolutive;
7. Firmas del juez y secretario;

3.1.3 Definición de sentencias

Guasp la define como: “El acto del órgano jurisdiccional en que éste emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo, y en consecuencia, actúa o se deniega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso”.²⁹

De la Plaza, sostiene que “La sentencia siempre implica la declaración de una voluntad de ley, y en virtud de ella, concede o deniega un bien acerca del cual tiene

²⁸ Jiménez Sáenz, Jesús y López Fernández, Epifanio. *Compendio de derecho procesal civil y penal*, pág. 394.

²⁹ Guasp, Jaime. *Derecho procesal civil*, pág. 123.



pretensiones contrarias el actor y el demandado, para cuyo efecto es indispensable el pronunciamiento del juez sobre la existencia o inexistencia de aquella voluntad".³⁰

A dicho autor, le parece exacta la definición de Chiovenda, que dice: "Sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley, que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado".³¹

Alsina, indica que "La palabra sentencia proviene de la voz latina sintiendo, que equivale en castellano a sintiendo, es decir, juzgando, opinando, porque el juez declara u opina con arreglo a los autos".³²

Pero para que haya sentencia es necesario que el acto revista ciertos caracteres, de los cuales, los esenciales se mencionan a continuación:

1. Debe ser emitida por un juez, cuya jurisdicción emane de la ley; pero también existen las resoluciones que se emiten dentro de un juicio de arbitraje, pero a diferencia de aquellas no se les denomina sentencias, sino laudos arbitrales, por ser fallos emitidos por árbitros o amigables componedores y a diferencia de las sentencias que la jurisdicción y competencia del juez emana de la ley, esta proviene del convenio o contrato suscrito entre las partes contratantes.
2. Debe referirse a un caso concreto, controvertido, los jueces no hacen declaraciones abstractas, y en los juicios de jurisdicción voluntaria no resuelven, sino que interponen su autoridad para la eficacia del acto.

³⁰ Aguirre Godoy, Mario. Derecho procesal civil de Guatemala, tomo II, pág. 762.

³¹ Ibid, pág. 765.

³² Ibid, pág. 764.



3. La controversia debe ser judicial, de allí emana que por ejemplo, la determinación del precio por un tercero en la compraventa, no constituya una sentencia.

3.2 Naturaleza jurídica de la sentencia

Para Aguirre Godoy, existen dos posiciones fundamentales para determinar la naturaleza jurídica de la sentencia; por una parte, que ella radica en una actividad de declaración del derecho, o sea que el juez no innova ni crea derecho, sino que simplemente lo aplica. Por otra, se sostiene que la actividad del juez es eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia, constituye una nueva norma jurídica. Las opiniones tan encontradas en este punto ven, por un lado que en relación con la norma general la sentencia es una *lex specialis*. Carnelutti expone que si se presume que la ley regula el caso particular como lo haya decidido el juez, entonces la eficacia de la decisión es tan intensa como la de la ley; la decisión sería *lex specialis*.

En cambio Guasp, adopta una posición contraria, dice que la naturaleza jurídica de la sentencia se presenta así como algo típico, explicable sólo en términos procesales, y no mudable a categorías ajenas. La sentencia no es un supuesto de producción del derecho, no es una *lex specialis*, un mandato análogo al de la norma, pero de formulación concreta y particular, en vez de general y abstracta. Pero tampoco es simple aplicación de la ley al caso concreto, lo que acaso serviría para explicar el juicio lógico, primer elemento de la sentencia, pero no el imperativo de voluntad, que constituye el segundo. Lo cierto es que la sentencia opera sobre una realidad absolutamente distinta en su esencia a la ley, sobre la pretensión de una parte y en ésta específica realidad es la que explica el acto que ahora se analiza, puesto que la esencia de la sentencia la constituye en definitiva, el ser la actuación o la denegación de la actuación de una pretensión de cognición.³³

³³ Ibid. pág. 764.



3.3 Clasificación doctrinaria de las sentencias.

De conformidad con Aguirre Godoy, "Fundamentalmente las resoluciones pueden clasificarse en mera interlocutorias, interlocutorias y definitivas, según que se refieran a cuestiones de simple impulso procesal, a cuestiones incidentales que surjan en el curso del proceso o bien a los pronunciamientos sobre el fondo del asunto. A todas ellas se les llama como se dijo, resoluciones.

Couture, expresa que la denominación común a todas estas resoluciones es la de providencias. El término genérico providencias, deriva de proveer, suministrar, acceder, conceder. El juez, se dice que provee a las peticiones de las partes, suministra o concede lo que está en sus manos otorgar.

Ahora, en lo que respecta a las llamadas sentencias interlocutorias hay que hacer algunas observaciones, Guasp no acepta la denominación de sentencias interlocutorias; dice "Deben rechazarse en primer término, los criterios que se basan en la atribución a la sentencia de funciones que, aunque posibles de hecho, conceptualmente no le corresponden. Por ello, la distinción entre sentencias que deciden del fondo de un proceso, o sentencias definitivas y sentencias que deciden cuestiones no de fondo o sentencias interlocutorias, es dogmáticamente inaceptable; las sentencias interlocutorias no son realmente tales, sino resoluciones judiciales de otra clase a las que, por las razones que sea, se las quiere revestir de las modalidades solemnes de una sentencia".

Alsina indica que se llama interlocutorias a las sentencias que el juez dicta durante la tramitación del proceso hasta el momento de pronunciar la sentencia definitiva.

Couture, las distingue en interlocutorias simples e interlocutorias con fuerza de definitivas. Estas últimas, difieren de las primeras en que teniendo la forma de interlocutorias hace imposible, de hecho y de derecho, la prosecución del juicio. Así la sentencia que se pronuncia sobre las excepciones mixtas, es interlocutoria con fuerza



de definitiva. Las sentencias declarativas o de mera declaración, son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho. Las sentencias de condena son aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación, ya sea en sentido positivo, dar, hacer, o en sentido negativo, no hacer, abstenerse. Las sentencias constitutivas, son aquellas que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean, modifican o extinguen un estado jurídico".³⁴

3.4 Cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral

Para establecer cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral adicional a las demás correspondientes, debe interpretarse qué es indemnización.

3.4.1 Definición de indemnización

La indemnización consiste en la retribución que debe hacer una persona, en este caso, el patrono, al trabajador por no haber observado lo contenido en el Artículo 79 del Código de Trabajo, y consiste en la retribución económica como una prestación adicional, por los daños y perjuicios que le fueron generados al trabajador por esa acción u omisión regulada en el Código de Trabajo.

Lo anterior, se deriva de un despido, una forma unilateral empleada, para hacer cesar la relación laboral en perjuicio de una de las partes, en este caso el trabajador.

Cuando existe un despido directo, el cual se interpreta como la facultad que tiene el patrono de dar por terminada la relación laboral sin que se le impute responsabilidad, éste ha generado las causales que establece previamente la legislación. En ese sentido, en la práctica no existe conflicto para la interpretación judicial y aplicación de las normas, porque únicamente se tendría que ubicar dentro de las causas legales reguladas, y en base a ello, proceder a hacerle efectivo el pago de las prestaciones

³⁴ Ibid, pág. 766.



laborales a que tiene derecho el trabajador, a excepción de la indemnización, por tratarse de un despido directo y sobre todo justo, en virtud de que el trabajador incurrió en las causales que se regulan en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

En caso que el trabajador, sea objeto de un despido indirecto, que para ello, debe suscitarse las causales que se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo, si procede al probarse tal extremo a través de un juicio laboral, el pago de la indemnización como una prestación adicional al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados por la acción u omisión.

En los conflictos individuales de trabajo que se generan a diario, el problema con la práctica es el hecho de que subsisten los despidos indirectos mas no los directos, porque las causales legales reguladas en el Código de Trabajo, conforman un cúmulo de argumentos legales o jurídicos para el trabajador, que encierran, como ha quedado establecido anteriormente, en el principio o elemento de estabilidad.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, establece las causas por medio de las cuales el patrono está en la facultad legal de despedir al trabajador, las cuales en su análisis legal, se citan a continuación:

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

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



- c. Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho en contra de su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, así mismo, cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e. En el caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- f. En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- g. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas y de los bienes del patrono.



- h. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutare trabajos en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- i. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada, y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le imponga el contrato.
- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.”

Estos supuestos, cobran vigencia a partir de que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido, y éste cese efectivamente sus labores. El trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono para que éste le pruebe la causa justa del despido, si el patrono no prueba dicha causa, se interpretará conforme la ley, como un despido directo e injustificado y a ello, cabría establecer que le corresponde al trabajador el pago de la prestación de indemnización.

En el despido indirecto, la legislación laboral guatemalteca lo establece claramente en el Artículo 79 y el trabajador tiene la facultad de interpretarlo así a partir de que se susciten los siguientes supuestos:



“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. En este caso, cabría efectuar un análisis doctrinario y legal de lo que puede interpretar el trabajador, cuando el patrono no le cancele el salario completo, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley, siendo un supuesto, o bien, no le cancele en la fecha indicada, que podría ser otro supuesto, o bien, que no le cancele en el lugar convenidos, siendo un tercer supuesto.
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- e. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva



insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

- f. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran, lo cual tiene relación con el análisis del inciso anterior.
- g. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste para el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

Las anteriores causales, como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo constituyen un despido indirecto, y surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquél, en este caso, cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo, y existe el derecho del patrono de emplazar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al trabajador para establecer que el trabajador abandonó el trabajo. Se supone que la ley prevé estas circunstancias, toda vez que al ocurrir, es común que el trabajador se dé por despedido indirectamente, éste no lo comunica al patrono, sino inmediatamente acude a la Inspección General de Trabajo, o bien a los Tribunales de Trabajo, a emplazar al patrono por el despido indirecto de que fue objeto, por ello, la ley establece que el patrono tiene la facultad de emplazar al trabajador, por el abandono de trabajo, cuando éste no de el aviso correspondiente, sin embargo, puede darse el caso de que el trabajador lo haga de conocimiento al patrono,



pero ello, debe probarse en un proceso laboral. En estos casos, como al igual en el caso de las facultades del patrono, debe observarse las normas relacionadas a la prescripción.

3.5. Cuándo procede la reinstalación o readmisión del trabajador conforme el Código de Trabajo

De acuerdo a lo que se ha analizado se infiere que, cuando se produce la terminación de una relación laboral o de contrato de trabajo, unilateralmente, en perjuicio del trabajador, a éste le corresponde el derecho a reclamar ante los tribunales de justicia, en caso de que no se pueda proceder de manera convencional, el pago de sus prestaciones laborales, incluyendo la indemnización si se probare el despido injusto, ya sea directo o indirecto de que fuera objeto por parte del patrono.

En la legislación existen circunstancias, que hacen posible que los patronos y la colectividad acaten en relación con la prohibición de dar por terminada la relación de trabajo y que limitan el ejercicio o el derecho o facultad de despedir al trabajador, salvo que lo solicite a través de los tribunales.

Dentro de estas causas por las cuales el trabajador goza de inamovilidad y que en todo caso, si existiere un despido indirecto o directo, tiene el derecho a solicitar su reinstalación ante los Tribunales de Justicia del ramo laboral, se encuentran las siguientes:

- a. Cuando se trata de la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo y durante el período de lactancia materna, de conformidad con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo y al respecto en su parte conducente indica: "se prohíbe a los patronos: ... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 de este código. En este caso, el



patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal competente. En caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar, por culpa del patrono”.

- b. El trabajador tiene el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia su reinstalación, cuando por decisión unilateral del patrono, éste da por terminado el contrato de trabajo, estando en vigencia la suspensión individual parcial, total, colectiva parcial, colectiva total, de conformidad con lo que establece el Artículo 69 del Código de trabajo que establece: “El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual parcial o total”.
- c. Cuando los trabajadores se encuentren en la organización de un sindicato, no pueden ser despedidos por el patrono, y en todo caso, si así ocurriere, tienen el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia la reinstalación; de conformidad con lo que establece el Artículo 209 del Código de Trabajo, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo de que se está formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.
- d. Gozan del derecho de inamovilidad y por lo tanto, no pueden ser despedidos como una decisión unilateral del patrono, en todo caso, deberá solicitar autorización de despido ante el juez competente, los miembros del Comité Ejecutivo, por lo que al surgir el despido, tienen el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia, su reinstalación, de conformidad con lo que indica el Artículo 223 del Código de



Trabajo que en su parte conducente indica: "...d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado".

- e. Por último, se establece que le asiste el derecho al trabajador o trabajadores a ser reinstalados, en caso se produjere el despido directo o indirecto injusto por parte del patrono, cuando la empresa o institución o centro de trabajo, se encuentre emplazado, porque en todo caso, el patrono tiene que solicitar la autorización para el despido por causas que así lo hagan aconsejable y que deberá ser sometido a la decisión del juez competente. De conformidad con lo anterior, el Artículo 379 del Código de Trabajo indica: "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos". El Artículo 380 del mismo cuerpo legal indica: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido".





CAPÍTULO IV

4. El protocolo de San Salvador de 1988.

4.1 Generalidades.

El Protocolo de San Salvador fue suscrito en la República de El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Este protocolo se encuentra en vigor en la República de Guatemala, y constituye un protocolo o cuerpo normativo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, denominado "Protocolo de San Salvador".

En la suscripción, aprobación y ratificación de este instrumento jurídico internacional en materia de derechos humanos, los Estados partes se obligaron a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el protocolo.

4.2 Análisis legal de su contenido

El preámbulo estipula:

"Los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y



de justicia social, fundado en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos;

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;

Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al



desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades, han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador":

Artículo 1

Obligación de adoptar medidas

Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

Artículo 2

Obligación de adoptar disposiciones de derecho interno

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.



Artículo 3

Obligación de no discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 4

No admisión de restricciones

No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, con el pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Artículo 5

Alcance de las restricciones y limitaciones

Los Estados partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.



Artículo 6

Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

1. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

2. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la *reglamentación nacional respectiva*;
3. El derecho del trabajador a la *promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio*;
4. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
5. La seguridad e higiene en el trabajo;
6. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
7. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
8. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.



Artículo 8

Derechos sindicales

1. Los Estados partes *garantizarán*:
 - a. El derecho de los trabajadores a *organizar* sindicatos y a *afiliarse* al de su elección, para la *protección* y *promoción* de sus intereses. Como *proyección* de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar *federaciones* y *confederaciones* nacionales y *asociarse* a las ya existentes, así como formar *organizaciones* sindicales internacionales y *asociarse* a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, *federaciones* y *confederaciones* funcionen libremente;
 - b. El derecho a la *huelga*.
2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley;
3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.



Artículo 9

Derecho a la seguridad social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes;
2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 10

Derecho a la salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social;
2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:
 - a. La atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;



- b. A extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;
- c. La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;
- d. La prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;
- e. La educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y
- f. La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

Artículo 11

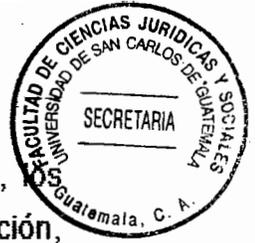
Derecho a un medio ambiente sano

1. Toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos;
2. Los Estados partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

Artículo 12

Derecho a la alimentación

1. Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual;



2. Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, Estados partes se comprometen a perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.

Artículo 13

Derecho a la educación

1. Toda persona tiene derecho a la educación;
2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz;
3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:
 - a. Enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;
 - b. La enseñanza secundaria en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y



hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

- c. La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
 - d. Se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
 - e. Se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.
4. Conforme con la legislación interna de los Estados partes, los padres tendrán derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecúe a los principios enunciados precedentemente;
 5. Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la legislación interna de los Estados partes.

Artículo 14

Derecho a los beneficios de la cultura

1. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a:



- a. Participar en la vida cultural y artística de la comunidad;
 - b. *Gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico;*
 - c. *Beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora;*
2. Entre las medidas que los Estados partes en el presente Protocolo deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia, la cultura y el arte;
 3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora;
 4. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen los beneficios que se derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas, artísticas y culturales, y en este sentido se comprometen a propiciar una mayor cooperación internacional sobre la materia.

Artículo 15

Derecho a la constitución y protección de la familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material;



2. Toda persona tiene derecho a constituir una familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna;
3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:
 - a. Conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;
 - b. Garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;
 - c. Adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades físicas, intelectuales y morales;
 - d. Ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

Artículo 16

Derecho de la niñez

Todo niño, sea cual fuere su filiación, tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y



obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo.

Artículo 17

Protección de los ancianos

Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a:

1. Proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas;
2. Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;
3. Estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos.

Artículo 18

Protección de los minusválidos

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:



1. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;
2. Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;
3. Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;
4. Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

Artículo 19

Medios de protección

1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo;
2. Todos los informes serán presentados al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos quien los transmitirá al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que los examinen conforme a lo dispuesto en el presente



artículo. El Secretario General enviará copia de tales informes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos;

3. El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos transmitirá también a los organismos especializados del sistema interamericano, de los cuales sean miembros los Estados partes en el presente Protocolo, copias de los informes enviados o de las partes pertinentes de éstos, en la medida en que tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos, conforme a sus instrumentos constitutivos;
4. Los organismos especializados del sistema interamericano podrán presentar al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, informes relativos al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, en el campo de sus actividades;
5. Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados partes en el presente Protocolo y de los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes;
6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del Artículo 8 y en el Artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los Artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos;



7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados partes, las que podrá incluir en el Informe Anual a la Asamblea General o en un Informe Especial, según lo considere más apropiado;
8. Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo.

Artículo 20

Reservas

Los Estados partes podrán formular reservas sobre una o más disposiciones específicas del presente Protocolo al momento de aprobarlo, firmarlo, ratificarlo o adherir a él, siempre que no sean incompatibles con el objeto y el fin del Protocolo.

Artículo 21

Firma, ratificación o adhesión

Entrada en vigor

1. El presente Protocolo queda abierto a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos;



2. La ratificación de este Protocolo o la adhesión al mismo se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos;
3. El Protocolo entrará en vigor tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión;
4. El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor del Protocolo.

Artículo 22

Incorporación de otros derechos y ampliación de los reconocidos

1. Cualquier Estado parte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrán someter a la consideración de los Estados partes, reunidos con ocasión de la Asamblea General, propuestas de enmienda con el fin de incluir el reconocimiento de otros derechos y libertades, o bien otras destinadas a extender o ampliar los derechos y libertades reconocidos en este Protocolo;
2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que se haya depositado el respectivo instrumento de ratificación que corresponda al número de los dos tercios de los Estados partes en este Protocolo. En cuanto al resto de los Estados partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

Como quedó establecido el Estado de Guatemala es parte de este Protocolo, por lo tanto, tiene aplicación directa en el tema de los derechos de trabajo, cuando se refiere a los casos de despido indirecto e injustificado o directo injustificado, respecto al derecho del trabajador a decidir si opta por la reinstalación o bien si opta por el pago de



sus prestaciones laborales, incluyendo la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el patrono, probado en juicio, por haber sido despedido injustamente.

En materia del Derecho al trabajo, el protocolo establece:

1. El derecho que tiene toda persona al trabajo, a la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada;
2. El derecho al trabajo que tienen los minusválidos;
3. Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo;
4. El derecho a una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
5. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
6. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, lo cual tendrá en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
7. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En los casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación;
8. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo;



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

10. Derechos sindicales, en cuanto a la huelga, seguridad social.

4.3 Repercusiones del despido injustificado frente al protocolo de San Salvador de 1988

De conformidad con lo que se ha desarrollado en el presente trabajo y tomando en consideración el tema central del mismo, luego del análisis realizado, se establece que existe una contradicción entre las normas ordinarias contenidas en el Código de Trabajo con respecto a la reinstalación y el derecho al pago de la indemnización y lo que regula este Protocolo dentro de un contexto de normas internacionales en materia de Derechos Humanos.

Por lo anterior, lo que establece el Protocolo de San Salvador, es el hecho de que deja en facultad del trabajador a decidir si opta por la reinstalación, lo cual puede solicitar, sin ningún tipo de limitación cuando considere que el despido fue injusto, o bien si ya no desea el trabajador seguir prestando sus servicios para esa empresa o institución, en el caso de que se le pague la indemnización.

Tal como se encuentra regulado en el Código de Trabajo y se ha explicado en este trabajo, existen cinco razones únicamente por las que puede proceder la reinstalación, y fuera de ellas, no existe posibilidades de que sea reinstalada una persona que solicita la reinstalación considerando que ha sido despedido injustificadamente y lo reclama ante los tribunales de justicia, y aún es más, los Jueces de Trabajo y Previsión Social, toman en consideración lo que establece el Código de Trabajo, obviando lo que el Protocolo de San Salvador establece, y en ese sentido a juicio de quien escribe, existe una trasgresión a las normas internacionales de trabajo.



CAPÍTULO V

5. *Presentación de los resultados de trabajo de campo*

5.1 *Breves consideraciones*

A lo largo del desarrollo de los temas incluidos en la presente investigación, hemos observado que al hacer un análisis jurídico, doctrinario y legal del Código de Trabajo guatemalteco, en relación a los casos estipulados legalmente en los que procede el pago de la indemnización y las materias en las que procede la reinstalación, nuestra legislación laboral se queda sumamente corta, ya que son pocos los casos que la misma ley contempla como asuntos en los que pueda o deba reinstalarse a un trabajador al momento de comprobarse su despido de manera injustificada o de manera indirecta; aunado a ello debemos ver con especial intereses la aplicación jurisdiccional que se da a dicha legislación, constatando que la aplicación que los jueces hacen del derecho de trabajo, se circunscribe únicamente a la interpretación y aplicación del Código de Trabajo, sin tomar en cuenta que éste queda en total discordancia con los acuerdos que han sido suscritos y ratificados por la República de Guatemala en materia de trabajo, ya que es evidente que a la fecha, la función del juzgador se limita a determinar si procede o no el pago de la indemnización por tiempo de servicio, tal y como lo contempla nuestro ordenamiento jurídico interno, excluyendo de su análisis y aplicación el derecho del trabajador a solicitar su reinstalación, si éste así o deseare, acorde a lo estipulado en el Protocolo de San Salvador de 1988.

Es importante entonces plantease algunas interrogantes como las siguientes:

- a) Que sucede con la aplicación que deben hacer los juzgadores respecto a los convenios internacionales de trabajo;
- b) En donde se debe ubicar, en la legislación interna vigente en materia laboral específicamente, los convenios internacionales ratificados por Guatemala;



- c) Aplican los juzgadores en materia de trabajo, la norma mas favorable a los trabajadores, en concordancia con los principios tutelar y de protección del derecho de trabajo.

Con base en lo anterior se estimó que era importante realizar un estudio y análisis, a través de entrevistas de los conocimientos que se tiene de la legislación nacional e internacional en materia de trabajo, inquiriendo también si las personas inmiscuidas en el ámbito legal tienen conocimiento del protocolo de San Salvador de 1,988 y la forma de aplicación de éste en conflictos laborales.

Con las preguntas vertidas a diferentes personas se pretende demostrar que sí existe urgente necesidad de regular en nuestro Código de Trabajo, conforme lo estipula el Protocolo de San Salvador de 1988, el derechos que todo trabajador tiene a ser reinstalado, cuando ha sido despedido de manera injustificada o de manera indirecta, y este derecho ha sido reclamado ante el órgano jurisdiccional, declarando el juzgador que efectivamente no existió causa que justifique tal despido.

5.2 Entrevistas

Las entrevistas consistieron en la realización de un cuestionario que contenía diversas preguntas y que fueron dirigidas a dos Jueces de Trabajo y Previsión Social, así como a Abogados litigantes en el ramo de trabajo e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, totalizando veinte personas, con el objeto de ampliar los conocimientos acerca de los conceptos vertidos en los capítulos anteriores, de determinar que tanto conocimiento se tiene acerca de los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo que han sido suscritos y ratificados por Guatemala, y en especial se trato de determinar la motivación por parte de los patronos y trabajadores por violaciones a derechos laborales.



A continuación se presentan los resultados del trabajo de campo desarrollado con personas referidas.

- a. La pregunta número uno fue: ¿considera que son muy frecuentes las demandas laborales en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social últimamente?

Respondiendo quince personas que sí y cinco personas que no.

Con base a los resultados que refleja esta interrogante, se puede deducir que la frecuencia con la que son reclamados los derechos laborales, vía judicial, por parte de los trabajadores es sumamente alta, de ello se puede concluir que usualmente en Guatemala, los patronos irrespetan las leyes de trabajo, sin importarles de manera alguna las consecuencias que de ello se deriven, obligando a los trabajadores a que acudan a un órgano jurisdiccional con el objeto de resolver las controversias que surjan con motivo de desarrollo de la relación laboral, en este sentido se cree conveniente el estudio de sanciones más drásticas para aquellos patronos que a sabiendas de su trasgresión a la norma jurídica, no cumplen con su obligación de pagar al trabajador la indemnización respectiva al momento de despedirlos sin causa que justifique su acción y peor aún de no reinstalar al trabajador al momento que este opte por esa circunstancia.

- b. La pregunta número dos fue: ¿considera que regularmente las demandas son por despidos injustificados, según su experiencia?

Respondiendo las veinte personas que sí.



Con la presente pregunta se manifiesta que en Guatemala, los patronos todavía piensan que, por ser la parte más fuerte en la relación de trabajo pueden hacer con los trabajadores lo que deseen, ello derivado de innumerables prerrogativas que a lo largo de la historia han tenido; pero de manera interesante también se pone de manifiesto que los trabajadores paulatinamente han ido aprendiendo a defender sus derechos frente a las arbitrariedades que los patronos puedan cometer y acuden a otras instancias cuando consideran que se han violado sus derechos laborales, con el objetivo que sea un órgano jurisdiccional el que dilucide la controversia suscitada.

- c. La pregunta número tres fue: ¿cree usted, según su experiencia que los jueces en sus sentencias se fundamentan con lo establecido en las normas nacionales e internacionales en materia de trabajo?

Respondiendo quince personas que sí y cinco personas que no.

Lo manifestado anteriormente reflejó que la mayoría de encuestados considera que los juzgadores basan sus resoluciones tomando en cuenta la normativa nacional e internacional al momento de emitir sus resoluciones, pero, comprobado queda con el presente trabajo, que la generalidad de jueces, desconoce o ignora el derecho internacional, ya que de manera simple, como se demostró, no aplican los convenios ratificados por Guatemala (en este caso el Protocolo de San Salvador), el cual en su momento podría significar un gran beneficio para el trabajador, evitando que éste se encuentre en la difícil situación de buscar trabajo en un país como el nuestro, plagado de limitaciones en ese sentido.



- d. La pregunta número cuatro fue: ¿cree usted, según su experiencia, que las normas del Código de Trabajo son suficientes para el reclamo de los derechos laborales de los trabajadores?

Respondiendo las veinte personas que no.

Obviamente los resultados obtenidos en esta pregunta son contundentes al mostrar que la normativa interna en Guatemala, en relación al derecho de trabajo es insuficiente cuando de proteger los intereses laborales se trata, por cuanto el Código de Trabajo, en su momento fue uno de los más avanzados, pero a la fecha necesita ser reformado para que pueda adaptarse a los adelantos que la sociedad ha sufrido y de esa manera otorgar la protección jurídica preferente que al trabajador corresponde.

- e. La pregunta número cinco fue: ¿cree usted, según su experiencia, que cuando un trabajador es despedido injustificadamente, decide demandar para el pago de sus prestaciones laborales, incluyendo la indemnización por los daños y perjuicios generados?

Respondiendo las veinte personas que sí.

En la actualidad, los trabajadores han optado por defender sus derechos laborales frente a las arbitrariedades en las que incurre el patrono, ello principalmente se debe a la difusión que ha tenido el derecho de trabajo entre la masa laboralmente activa y las facilidades actuales de acudir a una Inspección de trabajo, que, aunque insuficiente y muchas veces ineficiente, trata de proteger al trabajador en las contiendas que con motivo del trabajo surgen.



- f. La pregunta número seis fue: ¿cree usted, según su experiencia, que cuando un trabajador es despedido injustificadamente, regularmente solicita la reinstalación?

Respondiendo dos personas que sí y dieciocho personas que no.

En la actualidad, lo que la mayoría de trabajadores busca con el planteamiento de una demanda de trabajo es resarcir el daño que le ha sido causado por la cesación en su trabajo y con ello paliar la difícil situación de tener que mantener un hogar y no contar con trabajo para ello; de igual forma, aunque quisiera regresar a su trabajo, tanto él como las personas encargadas de asesorarlo legalmente, desconocen que la normativa internacional lo contempla, y solo en casos especiales lo estipula nuestro Código de Trabajo, por tal razón no se acostumbra a solicitar la reinstalación, dentro de las reclamaciones que se realizan en una demanda de carácter laboral, de ello deviene que el resultado en el presente cuadro refleje una diferencia tan grande entre los encuestados.

- g. La pregunta número siete fue: ¿cree usted, según su experiencia, que es frecuente que existan sentencias donde se ordene la reinstalación de trabajadores?

Respondiendo ocho personas que sí y doce personas que no.

En el mismo sentido que la anterior, esta pregunta reflejó que en su caso la reinstalación solicitada es prácticamente muy poco procedente, ello como se expuso, debido al desconocimiento de las leyes internacionales en materia laboral, que claramente indican que un trabajador tiene derecho a ser



reinstalado cuando así lo solicite si se prueba que el despido ha sido realizado de manera injusta por el patrono.

- h. La pregunta número ocho fue: ¿considera usted, según su experiencia, que el trabajador en cualquier circunstancia cuando fuere despedido injustamente, tiene derecho a la reinstalación o bien al pago de sus prestaciones laborales incluyendo la indemnización?

Respondiendo quince personas que sí y cinco personas que no.

Según se comprueba, existe cierta renuencia por parte de algunos juzgadores de considerar que en todos los casos en que no se pueda demostrar la justa causa que ocasionó el despido de un trabajador, deba pagarse las prestaciones laborales, y peor aun ordenarse la reinstalación, ello debido a que en algunas circunstancias es evidente la falta cometida por parte de el trabajador, pero por no haber sido declarada oportunamente, no pude ser aducida en juicio por el patrono, permitiendo con ello que el trabajador goce del pago de sus prestaciones que, como se expuso, en algunas ocasiones no debería proceder.

- i. La pregunta número nueve fue: ¿conoce usted de leyes internacionales en materia de trabajo?

Respondiendo trece personas que sí y siete personas que no.

Con las respuestas proporcionadas se percibe que, aparentemente el gremio de juristas si conoce de la legislación internacional en materia de trabajo, y la fuerza laboral en general no esta muy empapada de ésta.



- j. La pregunta número diez fue: ¿conoce usted, el protocolo de San Salvador de 1,988 y si lo conoce ha leído lo estipulado en el Artículo siete del mismo?

Respondiendo los veinte encuestados que no.

Es obvio que al desconocer el protocolo de San Salvador, ninguna persona puede aplicarlo al momento de juzgar o bien solicitar que se haga justicia frente a un conflicto laboral aplicándolo o pidiendo su aplicación quedando en estado de indefensión el trabajador al momento de tener que aceptar como buena y válida únicamente la indemnización por tiempo de servicio y el pago de daños y perjuicios sin tener acceso a continuar con sus labores por mandato legal.

- k. La pregunta número once fue: ¿cree usted, según su experiencia, que después de la lectura del Artículo siete del protocolo de San Salvador, tiene congruencia con lo que establece el Código de Trabajo, respecto al despido injusto contenido en el Artículo setenta y ocho del Código de Trabajo guatemalteco?

Respondiendo los veinte encuestados que no.

Definitivamente existe una gran disparidad entre una normativa y otra, considerando todos los encuestados que al no existir congruencia entre ellas debería ser aplicado lo más favorable al trabajador, pero por desconocimiento de las leyes internacionales en materia de trabajo, los juzgadores únicamente aplican el Código de Trabajo, en cuanto reconocer al trabajador el derecho que le asiste al pago de sus prestaciones, así como a reclamar los daños y perjuicios causados por el patrono a éste.



- I. La pregunta número doce fue: ¿cree usted, según su experiencia, que amerita que se reforme el Artículo setenta y ocho del Código de Trabajo, para que se adecue al protocolo de San Salvador?

Respondiendo las veinte personas que sí.

Todos coinciden en la necesidad de reformar nuestro ordenamiento jurídico en razón de contemplar en él, lo pertinente a la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, con todas las obligaciones y prerrogativas que gozaba al momento de ser cesado de manera injusta en sus labores, sustentando con ello la tesis que se desarrolla en el presente trabajo en cuanto a las reformas que debe sufrir el Código de Trabajo, para adaptarlo a una normativa que beneficia en gran medida al trabajador.

5.2 Necesidad de reformar el Código de Trabajo

De conformidad con lo establecido en el trabajo de campo que quedó plasmado en los párrafos anteriores, es importante señalar que, según lo estipulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual indica que: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder; y



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

No existe congruencia con lo que indica el Protocolo de San Salvador, evidenciando la necesidad de reformar dicho artículo, pensando el ponente del presente trabajo de tesis que la precitada norma podría quedar de la siguiente manera:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causales enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, el trabajador tendrá derecho a:

1. Elegir si solicita al juez que conoce del proceso la reinstalación a su antiguo trabajo en las condiciones en que había venido desempeñándolo, con la obligación del patrono, de pagar al trabajador los salarios dejados de percibir hasta el momento de la iniciación del trabajo o la relación de trabajo;
2. A que le pague el patrono las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder, y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su



indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

La redacción de la norma en el Código de trabajo, en el sentido que se expone, dejaría al trabajador la opción de decidir, al momento de existir una sentencia judicial favorable, entre la reinstalación en el centro de trabajo del cual fue despedido de manera injustificada o de manera indirecta, restableciéndole sus derechos y obligaciones a la manera originalmente pactada, o bien lo facultaría a optar por las indemnizaciones que le puedan corresponder, y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales que se generen. De igual forma se ajustaría a lo estipulado en el protocolo de San Salvador, respetando con ello los compromisos que Guatemala adquiere al suscribir, ratificar y aprobar los convenios en materia laboral.





CONCLUSIONES

1. En Guatemala, el derecho al trabajo se regula en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y en los convenios en materia de trabajo firmados y ratificados por Guatemala, quedando plenamente establecido que en algunos casos no se aplica la normativa internacional por desconocimiento.
2. La ley guatemalteca regula varias formas de terminar una relación laboral, aunque generalmente se concluye por disposición del patrono, obligando con ello a la intervención de un órgano jurisdiccional, cuando el trabajador acude a él para reclamar sus derechos y éste quebranta el principio de tutelaridad al no aplicar la ley de la manera más favorable al trabajador.
3. Que al ser emitida una sentencia favorable al trabajador, únicamente se condena al patrono a pagar la indemnización y daños y perjuicios, sin tomar en cuenta el derecho que le asiste a éste a solicitar la reinstalación, según se estipula en el Protocolo de San Salvador, dejando en ese sentido en un estado de indefensión al trabajador al no tener la facultad de reclamar la reinstalación en su caso.
4. No existe congruencia entre lo estipulado en el Protocolo de San Salvador y el Artículo setenta y ocho del Código de Trabajo guatemalteco, el primero estipula que el trabajador tienen derecho a elegir entre su reinstalación o bien el pago de su indemnización, y el segundo estipula que solo en ciertos casos se puede reinstalar a una persona, notándose la discordancia entre ambos.
5. Existe desconocimiento entre los profesionales del derecho de la normativa internacional en materia de trabajo, por ende se afecta a las partes laborales cuando se pretende defender los derechos que les asisten con ocasión de un litigio de trabajo, haciendo evidente la necesidad de especialización de los juristas para que no afecten a la clase trabajadora por su inexperiencia.



RECOMENDACIONES



1. Que la Escuela de Estudios Judiciales se preocupe por capacitar adecuadamente a los juzgadores a efecto que conozcan las estipulaciones internacionales en materia laboral, ya que con su desconocimiento provocan que el trabajador vea disminuidos sus derechos frente a una controversia que surja con ocasión del trabajo.
2. Es necesario que, por la incongruencia existente entre lo estipulado en el Protocolo de San Salvador de 1988 y el Código de Trabajo, en relación al despido injustificado del trabajador, el Congreso de la República, reforme nuestra legislación, en virtud que se debe proporcionar protección jurídica preferente a los trabajadores, cuando existen arbitrariedades por parte de los patronos.
3. Es indispensable que las instituciones y/o autoridades administrativas de trabajo, así como los Organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial se conviertan en los actores principales y responsables de hacer que se cumplan las leyes laborales en el país, promoviendo, promulgando y aplicando la legislación interna vigente así como los convenios laborales que emanan de organismos internacionales propiciando con ello la igualdad y justicia entre la clase obrera y patronal.
4. Es necesario que los juzgadores apliquen a las controversias laborales suscitadas con ocasión de despido injustificado, lo que estipula el Protocolo de San Salvador, en cuanto a la reinstalación del trabajador a su antiguo centro de trabajo, si éste así lo desee, tomando en cuenta la norma más favorable a él, estipulada en el Protocolo de San Salvador de 1988.
5. Que se recopilen los convenios ratificados por Guatemala en materia laboral, con el fin de proveer a los juristas y población en general de herramientas útiles en la defensa de los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, y se promueva su difusión para que la ciudadanía se entere de los derechos que le asisten.





ANEXO



ANEXO I



CUADRO NO. 1	
PREGUNTA:	¿CONSIDERA QUE SON MUY FRECUENTES LAS DEMANDAS LABORALES EN LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL ULTIMAMENTE?
RESPUESTA	CANTIDAD
SI	15
NO	05
TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 2	
PREGUNTA:	¿CONSIDERA QUE REGULARMENTE LAS DEMANDAS SON POR DESPEDIDOS INJUSTIFICADOS, SEGÚN SU EXPERIENCIA?
RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	00
TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 3

PREGUNTA:	¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA QUE LOS JUECES EN SUS SENTENCIAS SE FUNDAMENTAN CON LO ESTABLECIDO EN LAS NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO?	
RESPUESTA	CANTIDAD	
SI	15	
NO	05	
TOTAL	20	

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 4

PREGUNTA: ¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO SON SUFICIENTES PARA EL RECLAMO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES?	
RESPUESTA	CANTIDAD
SI	00
NO	20
TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 5

CUADRO NO. 5	
PREGUNTA:	¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE CUANDO UN TRABAJADOR ES DESPEDIDO INJUSTAMENTE, DECIDE DEMANDAR PARA EL PAGO DE SUS PRESTACIONES LABORALES, INCLUYENDO LA INDEMNIZACIÓN POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS GENERADOS?
RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	00
TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 6

PREGUNTA:	¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE CUANDO UN TRABAJADOR ES DESPEDIDO INJUSTAMENTE, REGULARMENTE SOLICITA LA REINSTALACIÓN?	
RESPUESTA	CANTIDAD	
SI	02	
NO	18	
TOTAL	20	

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 7

PREGUNTA: ¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE ES FRECUENTE QUE EXISTAN SENTENCIAS DONDE SE ORDENE LA REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES?	
RESPUESTA	CANTIDAD
SI	08
NO	12
TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 8

PREGUNTA:	¿CONSIDERA USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE EL TRABAJADOR EN CUALQUIER CIRCUNSTANCIA CUANDO FUERE DESPEDIDO INJUSTAMENTE, TIENE DERECHO A LA REINSTALACIÓN O BIEN AL PAGO DE SUS PRESTACIONES LABORALES INCLUYENDO LA INDEMNIZACIÓN?	
	RESPUESTA	CANTIDAD
	SI	15
	NO	05
	TOTAL	20

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 9

PREGUNTA:	¿CONOCE USTED DE LEYES INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO?	
RESPUESTA	CANTIDAD	
SI	13	
NO	07	
TOTAL	20	

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 10

PREGUNTA:	¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR DE 1,988, Y SI LO CONOCE HA LEÍDO LO ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO SIETE DEL MISMO?	
RESPUESTA	CANTIDAD	
SI	00	
NO	20	
TOTAL	20	

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



CUADRO NO. 11

PREGUNTA:	¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE DESPUÉS DE LA LECTURA DEL ARTÍCULO 7 DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, TIENE CONGRUENCIA CON LO QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE TRABAJO, RESPECTO AL DESPIDO INJUSTO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO?	
	RESPUESTA	CANTIDAD
	SI	00
	NO	20
	TOTAL	20

FUENTE: *Investigación de campo, enero de 2006.*



CUADRO NO. 12

PREGUNTA:	¿CREE USTED, SEGÚN SU EXPERIENCIA, QUE AMERITA QUE SE REFORME EL ARTÍCULO 78 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SE ADECUE AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR?	
RESPUESTA	CANTIDAD	
SI	20	
NO	00	
TOTAL	20	

FUENTE: Investigación de campo, enero de 2006.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, 2t. Guatemala: Ed. Departamento de Reproducciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1992.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, 1t. 2a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar Sociedad Anónima. 1956.
- BENEYTO CALABUIG, Dil. **La inspección de trabajo, funciones y facultades**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. (s.e.) 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.) 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima. 1968.
- ESPASA CALPE, SOCIEDAD ANONIMA. **Diccionario de la Real Academia Española**. Vigésima, 2t., España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 2002.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Curso de Preparación para jueces, Escuela de Estudios Judiciales, Organismo Judicial. 1998.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**, 1t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Ildis. 1995.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria. 1974.

MONTERO Y CHACÓN. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Helvetia. 1999.

MORÓN PALOMINO, Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal**. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. (s.e.) 1962.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación

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

Código de Trabajo y sus reformas, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1961.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 39-89. 1990.

Protocolo de San Salvador, Asamblea General de las Naciones Unidas, 1988.