

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

LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR
POR CONCLUIDA LA RELACIÓN LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE
REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL
CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

MARÍA ANTONIETA DE LA ROCA ASMEN DE ROCA

GUATEMALA, OCTUBRE 2011

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

**LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR
POR CONCLUIDA LA RELACIÓN LABORAL Y LA IMPORTANCIA QUE SE
REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL
CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL 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

MARÍA ANTONIETA DE LA ROCA ASMEN DE ROCA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre 2011

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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCALV: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera fase:

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Vocal: Licda. Lilibian Iracema Araujo
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Eloisa E. Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Secretario: Lic. Enéxton Emigdio Gómez Meléndez

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).

Enéxton Emigdio Gómez Meléndez
ABOGADO Y NOTARIO
7 avenida 3-33 zona 9 teléfono 59780018



Guatemala, 05 de agosto de 2010.

Señor Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Carlos Castro Monroy
Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

Atendiendo al nombramiento recaído en mi persona, como asesor de la tesis de trabajo de la bachiller María Antonieta de la Roca Asmen, titulado "LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR POR CONCLUIDA LA RELACION LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente

DICTAMEN:

- a. Al recibir el nombramiento se establece comunicación con la bachiller María Antonieta de la Roca Asmen, con quién procedí a efectuar la revisión del plan de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.
- b. Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la sustentante tuvo el empeño y atención cuidadosa en el contenido de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado, por lo que el trabajo de tesis que presenta la ponente, constituye un buen aporte para la comprensión y desarrollo del Derecho de Trabajo, su regulación, sus instituciones y la necesidad de actualizar dichas instituciones de conformidad con la evolución de la sociedad.



c. Respecto de la metodología y técnicas de investigación utilizadas: Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas, adecuadas para este tipo de investigación, siendo éstos: analítico, científico y sintético y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo, haciendo el trabajo de campo más práctico y efectivo con la aplicación de dichos instrumentos.

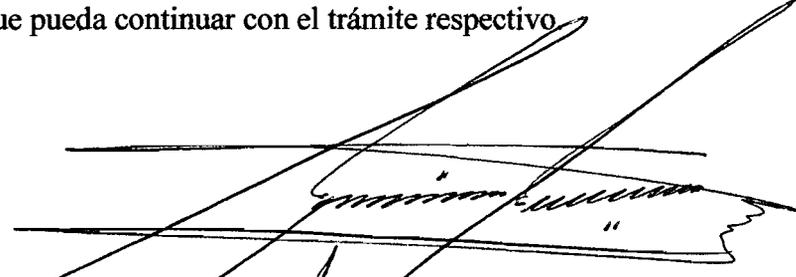
d. Con relación a la redacción utilizada: Se observó que toda la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajo, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.

e. En lo concerniente a las conclusiones y recomendaciones: Se pudo establecer que la estudiante referida, hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados y que las recomendaciones y conclusiones, son congruentes con el trabajo realizado.

f. De la bibliografía utilizada: Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como analizada legislación interna, como de otros países, para el estudio del derecho comparado, por lo que a mi criterio son adecuados.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, para que pueda continuar con el trámite respectivo

Atentamente,



Lic. Enéxton Emigdio Gómez Meléndez
Colegiado 6221

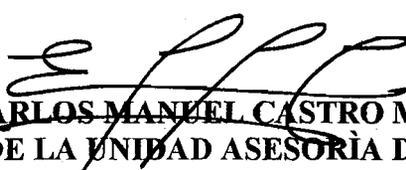
Lic. Enéxton Emigdio Gómez Meléndez
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y SOCIALES. Guatemala, dos de febrero de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **MARÍA ANTONIETA DE LA ROCA ASMEN**, Intitulado: **“LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR POR CONCLUIDA LA RELACIÓN LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL 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, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



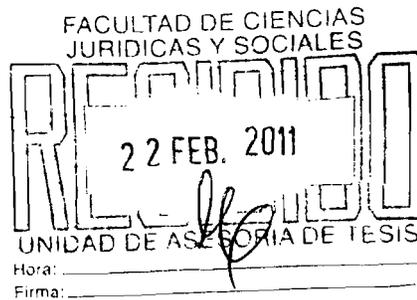
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

Edgar Armindo Castillo Ayála
ABOGADO Y NOTARIO
3 avenida 13-62 zona 1 teléfono 2232 7936



Guatemala, 22 de febrero de 2011.

Señor Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Carlos Castro Monroy
Su Despacho

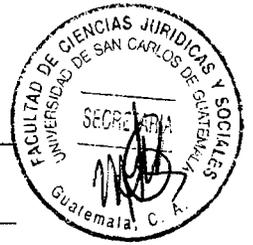


De mi consideración:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, en la que se dispone nombrarme como revisor del trabajo de tesis de la bachiller María Antonieta de la Roca Asmen, con número de carné 200211476, en la cual se me faculta para realizar modificaciones que tengan como objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado "LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR POR CONCLUIDA LA RELACION LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULEN EN EL CODIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO", procedo a emitir el siguiente dictamen.

La sustentante realizó su trabajo de tesis bajo la orientación y dirección del licenciado Enéxtón Emigdio Gómez Meléndez, quién opino favorablemente sobre el mismo.

1. Contenido Científico: El citado trabajo de investigación aborda el tema con propiedad, proponiendo un contenido científico y técnico. Los cambios institucionales y legales se consideran procedentes, constituyendo proposiciones atinadas, debidamente analizadas con el contexto real guatemalteco, que de ejecutarse debidamente provocarían un verdadero cambio en la aplicación de la ley en materia laboral, todo ello basado tanto en la doctrina como en la legislación, por lo que indudablemente, en materia tan importante, las aportaciones de la sustentante serán de gran valor para los estudiosos del tema.



2. Metodología y Técnicas de investigación: utiliza la de carácter documental-bibliográfico, inspirada en autores modernos empapados con conocimientos actuales. Las consultas de Derecho Laboral de tipo doctrinario y legal han sido las adecuadas, ideal para un buen entendimiento.
3. Redacción: Ha empleado una redacción adecuada a las reglas ortográficas normadas por la Real Academia de la Lengua Española, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada.
4. Contribución científica: El aporte científico que el tema investigado brinda, es hacer notar la urgente necesidad de revisar, actualizar y en su caso modificar las leyes laborales existentes, para poder normar las causas que no constituyen causa justificada para dar por concluida la relación laboral según lo regula el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.
5. Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones y recomendaciones son acertadas y oportunas, reflejan el conocimiento del tema investigado; y que al poder ser reguladas se espera tener resultados positivos que contribuyen a garantizar protección a la clase trabajadora.
6. Bibliografía: cabe resaltar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados.

El presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente en esencial, con lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito revisor, apruebo el trabajo de Tesis relacionado emito DICTAMEN FAVORABLE, para que el presente trabajo continúe con el trámite respectivo.

Atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Colegiado 6220
Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

A

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S- 7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

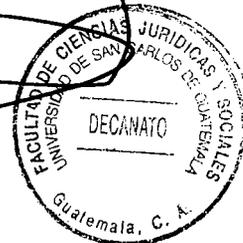


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de agosto del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA ANTONIETA DE LA ROCA ASMEN, Titulado LOS MOTIVOS QUE NO CONSTITUYEN CAUSA JUSTIFICADA PARA DAR POR CONCLUIDA LA RELACIÓN LABORAL Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL 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.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A mi Padre Celestial:*** *Por tu gracia y tu amor, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado la sabiduría para lograr mis objetivos y este sueño, además de tu infinita bondad y amor. Gracias.*
- A mis padres:*** *Julio René y María Antonieta, por haberme apoyado incondicionalmente en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por la paciencia y dedicación de cada día por la tarde al cuidar nietas, pero más que nada, por su amor.*
- A mi esposo:*** *Milton, a ti amor, por ser la inspiración de mi vida, mis sueños y metas. Por haberme guiado y apoyado a realizar mis estudios y a culminarlos con éxito. Gracias por tu paciencia, por estar conmigo en cada etapa, tanto en la universidad y ahora que termina con la realización de éste trabajo. Gracias porque siempre tenias palabras y anécdotas de motivación. Por los ejemplos de tenacidad y triunfo que te caracterizaban y que me infundaste para salir adelante y por tu amor que es lo que necesito para vivir. Te dedico el reto de mi vida, por Ti volaré. Te amo mamosh, te amo mi ángel.*
- A mis hijas:*** *Mariandré y Melissa, porque son los pilares de mi vida la realización de un lindo sueño. Las amo.*
- A mis hermanas:*** *Diana y Silvia René, por estar siempre conmigo apoyándome en todo y por su cariño.*
- A mi suegros:*** *Papi pancho y Ana María, Por su apoyo, enseñanzas y su amor.*
- A mi suegra:*** *Doña Marty, por el cariño inmenso que le tengo.*
- A mis cuñados:*** *Melly y Diego, porque son parte importante de mi vida.*
- A mis amigas:*** *Anita; Katlin y Regis, porque juntas compartimos todas nuestras vivencias en la universidad, gracias por su apoyo y su cariño.*
- Y a cada persona que tuvo parte en la realización de este sueño, Muchas Gracias.*



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La relación de trabajo y contratación laboral.....	1
1.1. Breves antecedentes.....	1
1.2. Definición de contrato de trabajo	3
1.3. Características del contrato de trabajo	6
1.4. Elementos generales de la contratación laboral.....	8
1.5. Principios que rigen la contratación en general	13
1.6. Principios que rige en los contratos propiamente de trabajo.....	14
1.7. Formas de contratos.....	14
CAPÍTULO II	
2. La protección legal del trabajador.....	17
2.1. Ámbito internacional.....	17
2.2. Ámbito nacional.....	25
CAPÍTULO III	
3. La terminación del contrato de trabajo	45
3.1. Los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.....	45
3.2. Suspensión y cese de la relación laboral	55
3.3. Consecuencias del cese de la relación laboral.....	66
CAPÍTULO IV	
4. Los motivos que no constituyen causa justificada para dar por concluida la relación laboral y la importancia que se regule en el código de trabajo de conformidad con el Convenio 158 de la OIT.....	71
4.1. La causa justificada que faculta al patrono a dar por terminado un contrato	



	Pág.
de trabajo de acuerdo al Código de Trabajo.....	71
4.2. La intervención de la inspección general de trabajo.....	71
4.3. Los motivos legales y otros motivos no establecidos en la ley.....	79
4.4. Análisis del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo	91
4.5. Las ventajas y desventajas para el trabajador.....	97
CAPÍTULO V	
5.1 Entrevistas	99
5.2. Necesidades de reforma del Código de Trabajo.....	99
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115



INTRODUCCIÓN

Se elabora el presente trabajo de investigación, tomando en consideración las formas establecidas para dar por concluida la relación laboral por causas imputables o no al patrono, reguladas en la legislación guatemalteca, así como las normadas en la legislación internacional que en las últimas dos décadas ha tenido importantes avances en materia de trabajo, son los factores que han servido de fundamento para la presente propuesta, ya que el hecho de que no se encuentren reguladas, provoca una desventaja significativa al sector laboral, en virtud de que desde el inicio de una relación de trabajo existe asimetría entre las partes, en donde la parte fuerte es el empleador y la parte débil el empleado. Es por ello que surge la necesidad de que dichas causas sean incluidas en el Código de Trabajo, y con ello fortalecer y garantizar la protección jurídica del trabajador, que es quien constituye la razón de ser del derecho laboral.

En el primer capítulo, se incluye lo relativo al derecho de trabajo, específicamente considerando la relación de trabajo propiamente dicha, que se suscita normalmente entre el patrono y el trabajador, así mismo se analiza la contratación laboral, el contrato de trabajo y sus características, los elementos generales de la contratación laboral, el análisis de los principios que rigen la contratación en general, los contratos propiamente de trabajo y las formas de contratos; en el segundo capítulo, se hace un análisis generalizado del marco nacional e internacional de protección de los derechos de los trabajadores; en el capítulo tercero, se establece lo relacionado a las causas por las cuales se da por concluida una relación de trabajo, específicamente contenidas en el Código de Trabajo determinándose cuáles son las que no se regulan y los perjuicios que se ocasionan con ello, además se analizan los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, la suspensión y cese de la relación laboral; en el capítulo cuarto, se hace un análisis del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y se analiza la causa justificada que faculta al patrono a dar por terminado un contrato de acuerdo al Código de Trabajo, así también, la intervención de la Inspección General del Trabajo, los motivos legales y otros motivos no



establecidos en la ley y las ventajas y desventajas para el trabajador de que no se regulen otras causas que utilizan los patronos para dar por concluida la relación laboral, y que debieran establecerse en el Código de Trabajo, de acuerdo a los resultados del trabajo de campo desarrollado.

El análisis efectuado a esta investigación, comprueba de forma afirmativa que la hipótesis de la necesidad de regular las causas no justificadas por las cuales el patrono puede dar por finalizado el contrato de trabajo, y que como se evidenció no se identifican plenamente en la ley laboral guatemalteca,

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo; asimismo se aplicaron las técnicas bibliográficas, documentales y entrevistas.

En general la investigación se desarrolló con la recopilación de información bibliográfica en bibliotecas universitarias, instituciones públicas y privadas y entrevistas previas con inspectores de trabajo; se prosiguió con la clasificación del material bibliográfico, el estudio y análisis general de la información recopilada, la clasificación de los temas específicos relativos a cada capítulo; la redacción de cada capítulo y la presentación al asesor y finalmente se desarrolló la investigación de campo.

Se espera que este trabajo sea un aporte para aquellas personas con intereses de enriquecer sus conocimientos y para contribuir al análisis y reflexión de la problemática y coadyuvar en la solución del mismo mediante las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

1. La relación de trabajo y la contratación laboral

1.1 Breves antecedentes

La relación de trabajo se inicia a partir de que se produce la contratación laboral, considerando que ésta puede ser oral o escrita. Comúnmente la contratación es oral, para una serie de actividades de trabajo, por lo que ésta subsiste en tanto subsiste el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia.

A partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, y este desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

Con el surgimiento de la relación de trabajo, entonces surge también lo que se debe conceptualizar como contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación y no precisamente conlleva una idea civilista de la contratación, y del poder de contratación que tienen dos personas o más en una relación contractual, sino que en materia laboral ello va más allá, es decir, que el pensamiento laboral afirma la



idea de que el contrato de trabajo pertenece a un derecho social y no precisamente civil, por lo que amerita a través de la relación de trabajo, indistintamente si existe o no contrato de trabajo, la protección del Estado a través de la regulación de sus normas, tal y como se encuentra en el Código de Trabajo.

Es así como resulta conveniente, describir algunas concepciones relativas al tema:

El tratadista Trueba Urbina, indica que “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.²

Hernia Márquez, señala 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 desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.³

Néstor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴

¹ De Buen L. Néstor. *Derecho del trabajo*. Editorial Porrúa, 1976 Pág... 12

² *Ibid.* Pág. 27

³ *Ibid.* Pág. 128

⁴ *Ibid.* Pág... 138

1.2 Definición de contrato de trabajo

Derivado de una relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, se suscita lo que se denomina contrato. Con anterioridad se suscribía este tipo de contratos pero teniendo la naturaleza civil, porque el derecho de trabajo como tal no se había conformado, de tal suerte, que se ha pretendido justificar en un buen número de casos, el contrato de servicios profesionales, con un contrato de trabajo o viceversa.

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia. Sin embargo, derivado de lo que indican las normas en el derecho laboral guatemalteco, no hace falta que exista un contrato de trabajo escrito, como se puede concebir cuando se dice contrato de trabajo, porque éste se desarrolla, incluso sin que exista el contrato de trabajo escrito, sino que puede ser verbal, incluso, indica que se entiende que existe contrato de trabajo a partir del momento en que se suscita la relación laboral o de trabajo.

Para el Licenciado Luis Fernández Molina, “dentro del sector mayoritario de la doctrina de la corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo, sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual, en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral”⁵

⁵ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 110.

En base a lo anterior, entonces, se puede decir, que a partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, y éste desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, como ya se dijo, y por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

El contrato de trabajo tiene por objeto la “prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensan a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de actividad profesional de otra, denominada, el trabajador.

Se reúne, en esta definición, a la tesis del contrato de trabajo, con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual, y se exige: a) que los servicios sean privados con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e) que dicha actividad reviste carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección que se corresponda con la subordinación en el enfoque pasivo o



desde el ángulo del que cumple con la función laboral entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.”⁶

“Contrato de trabajo, acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la 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.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”⁷

Conforme la ley, el Artículo 18 del Código de Trabajo indica: “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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso

⁶ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual.*, Tomo II, Pág. 351

⁷ *Ibíd.* Pág. 128



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 éste Código”.

1.3 Características del contrato de trabajo

El licenciado Luis Fernández Molina⁸ cuando se refiere a las características, explica que son las siguientes:

Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

⁸ Fernández Molina, Ob. Cit. **Derecho laboral guatemalteco**; Pág. 99



Sin embargo, de lo anterior, quien escribe, establece las siguientes características fundamentales:

Que para que subsista el contrato de trabajo, no es necesario que el trabajador y el patrono suscriban de manera escrita el contrato de trabajo, basta para que exista y se perfeccione con que se inicie la relación de trabajo, y que como lo indica el Artículo 19 del Código de Trabajo, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina la ley. Sin embargo, existen casos en que sí es obligatoria la suscripción del contrato de trabajo escrito.

En cuanto a los derechos y obligaciones, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, 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. 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, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que giran 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.

Que el contrato de trabajo, se encuentra regido por normas protectoras hacia el trabajador, con el propósito entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica existente entre el patrono y el trabajador.



1.4 Elementos generales de la contratación laboral

A) Generales: Los elementos generales del contrato de trabajo conforme lo ha señalado el Licenciado Luis Fernández Molina⁹ son los siguientes:

Capacidad

Consentimiento

Objeto

1. Capacidad: En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y ejercicio. De goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. De ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

2. Consentimiento: Se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo. Artículo 6. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. Asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre.

3. Objeto: En el contrato de trabajo es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

B) Especiales: Según el autor ya señalado¹⁰ considera que se conforman los siguientes elementos especiales:

⁹ *Ibíd. Pág. 93*

¹⁰ *Ibíd. Pág. 97*



Prestación personal de servicio

Subordinación

Salario

1. **Prestación personal de servicio:** Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural) por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar contra empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento etc., no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio, y que a su vez contrata a su personal.

2. **Subordinación:** Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

3. **Salario:** Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, servicios personales pueden darse muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa,



C. Esenciales de la contratación laboral

Actividad personal

Subordinación laboral

Ausencia de riesgo

Estabilidad

Profesionalidad

1. **Actividad Personal:** El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que contrató sus servicios por sus cualidades personales.

2. **Subordinación laboral:** Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador, y que a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario, una cantidad de dinero, y que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre.

Se entiende, entonces, la subordinación como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del

trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

3. Ausencia de riesgo: Consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente, éste no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes y que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador. En este rubro también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores, y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social, y en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

4). Estabilidad: Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, como por ejemplo, que éste quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc.,

En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en



la labor profesional encomendada: para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

5) Profesionalidad: Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate, por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio. La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional. La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.



1.5 Principios que rigen la contratación en general

Dentro de los criterios o principios que se mueve la contratación, son los siguientes:

a) Libertad de conclusión: "Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de vida y también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica que, con frecuencia, el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte heterónomamente.

b) Libertad en la determinación del contenido del contrato: Las partes pueden estipular lo que crean conveniente. Dos límites importantes se imponen: no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad, concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten), ni puede usar del contrato para ir más allá de lo que la ley autoriza (por lo que son nulos los pactos que transgredan el límite). Así mismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

c) Libertad forma: Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita o documento privado o constatado en documento público."¹¹

¹¹ Albaladejo García, Mario. Invalidez e ineficacia del negocio jurídico. Pág.43



1.6 Principios que rigen en los contratos propiamente de trabajo

En cuando a los contratos de trabajo, rige los siguientes principios o criterios:

A) El contrato de trabajo, difiere de otro tipo de trabajo, porque en él, media la dependencia, es decir, que se presta bajo las órdenes e instrucciones del patrono, así también, que la prestación de los servicios es voluntaria, se realiza por cuenta ajena.

B) Que el contrato de trabajo, puede ser individual cuando se refiere a un trabajador frente a un patrono, o colectivo, ya sea por varios trabajadores o varios patronos.

1.7 Formas de contratos

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

Por su duración

Por la formalidad de contratación

a) Por su duración

a.1) Contrato por tiempo indefinido: Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de



trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

a.2) Contrato a plazo fijo: Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral”. De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo, de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

a.3) Contratos por obra determinada: Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

B) Por la formalidad de la contratación:

b.1) Contrato escrito: Son aquellos que de conformidad con el nombre que los



distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

b.2) Contrato verbal: Como regla general, es que los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- 1) Las labores agrícolas y ganaderas
- 2) Al servicio doméstico
- 3) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- 4) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.



CAPÍTULO II

2. La protección legal del trabajador

2.1 Ámbito internacional

A través de la historia se ha podido determinar que a nivel internacional existe una protección jurídica preferente en el caso de los trabajadores. La revolución industrial, las guerras mundiales, de alguna manera tuvieron influencia en la conformación, por ejemplo de la Organización de las Naciones Unidas y por ende de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También la lucha constante y las muertes de que han sido objeto los trabajadores en distintos países también constituyen esfuerzos que han logrado llegar a cómo se encuentra actualmente el marco jurídico de protección de los trabajadores que se materializa a través de los distintos instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos y especialmente en materia de derecho al trabajo. La institución más importante entonces, es la Organización Internacional del Trabajo, que entre otras cosas, ha tenido como fines la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Los objetivos principales de esta entidad internacional son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

“Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.



La Organización Internacional de Trabajo fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La Organización Internacional de Trabajo se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.”¹²

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades. Sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente. El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. La Organización Internacional del Trabajo es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la Organización Internacional del Trabajo, busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

La Organización Internacional del Trabajo, es una organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial.¹³ En efecto, el extraordinario desarrollo económico que ésta generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, lo cual acarreó disturbios sociales. Ya a principios del siglo XIX se había evocado la idea de una legislación internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas con el coste humano de la revolución industrial. Más adelante, empresarios excepcionales como Robert Owen y Daniel Le Grand se dedicaron a promover la adopción de leyes laborales y sociales progresistas. Así pues, a partir de finales del siglo XIX, los sindicatos comenzaron a desempeñar un

¹² *Página de la Organización Internacional del Trabajo. www.oit.com.html.
Día de Consulta: 12 Junio 2010. Biblioteca.*

¹³ *Información recabada de la página de la Organización Internacional del Trabajo Biblioteca de consulta.*



papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores.

Los argumentos de tipo humanitario, político y económico que se esgrimieron para promover la adopción de normas internacionales del trabajo llevaron finalmente a la creación de la Organización Internacional del Trabajo. El argumento de tipo humanitario tenía que ver con el hecho de que la masa creciente de los obreros vivía y trabajaba en condiciones que se consideraban cada vez más intolerables, pues se los explotaba sin ninguna consideración por su salud, su vida familiar o su desarrollo personal.

Esta inquietud quedó claramente expresada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se observa que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos. El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas trabajadoras, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el Preámbulo de la Constitución que «el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

En cuanto al tercer argumento, de orden económico, estaba vinculado con el hecho de que cualquier sector económico o país que adoptase leyes en favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el coste de producción. Así pues, se lee en el preámbulo que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Todas estas ideas quedaron plasmadas en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, que comienza afirmando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Más adelante, fueron reafirmadas en la Declaración de Filadelfia adoptada en 1944. Son más válidas que nunca en la época actual marcada por la mundialización y siguen constituyendo la base ideológica de la Organización Internacional de Trabajo. Así pues, la creación de la Organización Internacional del Trabajo fue la resultante del movimiento intelectual, político y social que se fue gestando a lo largo del siglo XIX, así como de iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y algunos gobiernos. Durante las últimas décadas del siglo XIX, se fue percibiendo de manera cada vez más clara en el conjunto de los países industrializados la voluntad de que se adoptasen normas internacionales del trabajo. El resultado más significativo de esta efervescencia intelectual fue la creación en 1901, en Basilea, de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. En el ámbito nacional, las leyes sociales progresistas adoptadas por el gobierno alemán durante las dos últimas décadas del siglo XIX contribuyeron también a promover la idea de una legislación laboral destinada a proteger a los trabajadores.

Como antecedente relevante del surgimiento y creación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra la Declaración de Filadelfia En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), Adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.

La Declaración comprende los principios siguientes:

- El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

• Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades definen en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, representan sólo una parte de la actividad normativa de la Organización. Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo y sus estructuras tripartitas, que relacionan a los gobiernos de los Estados Miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo.

A) Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: Las normas de la Organización Internacional del Trabajo adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son tratados internacionales sometidos a la ratificación de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Las recomendaciones son instrumentos no obligatorios (a menudo relacionados con los mismos temas que los convenios) que establecen orientaciones para la política y la acción nacional. Tanto los convenios como las recomendaciones están destinados a influir concretamente sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo entero.

Hasta finales de junio de 2003¹⁴, la Organización Internacional del Trabajo había adoptado más de 180 convenios y más de 190 recomendaciones referidos a una amplia gama de temas: libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad de trato y de oportunidades, abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, fomento del empleo y de la formación profesional, seguridad social, condiciones de trabajo, administración e inspección del trabajo, prevención de los accidentes laborales, protección de la maternidad, así como protección de los migrantes y de

¹⁴ Información consultada en biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo. Día de consulta. 14-6-2010.



otras categorías de trabajadores como gente de mar, personal de enfermería o trabajadores de las plantaciones. Hasta la fecha se han registrado más de 7 000 ratificaciones.

Las normas internacionales del trabajo desempeñan un importante papel en la elaboración de leyes nacionales, políticas y decisiones judiciales, y en las disposiciones de los convenios colectivos. Aun en los países que no han ratificado un determinado convenio, guían la acción gubernamental y permiten el funcionamiento eficaz de las instituciones y de los procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo, así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo. Así pues, tienen un impacto tanto sobre la legislación como sobre la práctica nacional, que va más allá de una simple adaptación de la legislación a los requisitos del convenio ratificado.

Existen mecanismos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo que son objeto de constante supervisión, aparte de ello, cada Estado Miembro está invitado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para aplicar cada convenio por él ratificado. Al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de empleadores y trabajadores, que también tienen derecho a presentar información. Los informes gubernamentales son examinados primeramente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, compuesta por veinte figuras eminentes de los campos jurídico y social que son independientes de los gobiernos y son nombradas a título personal. La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde es estudiado detenidamente por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, un comité tripartito formado por miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores.

En paralelo con estos mecanismos ordinarios de supervisión, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos,



denominados reclamaciones, contra un Estado Miembro por su supuesto incumplimiento de un convenio que ha ratificado. Si la reclamación es considerada admisible por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión. Este comité presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

Por otra parte, cualquier país miembro puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro Estado Miembro que, a su juicio, no haya asegurado de manera satisfactoria la puesta en marcha de un convenio ratificado por ambos. El Consejo de Administración tiene la opción de establecer una Comisión de Encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema.

Este proceso puede asimismo ser puesto en marcha por el propio Consejo de Administración o previa queja de un delegado en la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión de Encuesta formula recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas si fuera preciso. Si un gobierno no acepta estas recomendaciones, puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia.

Libertad sindical: mecanismos especiales de supervisión En 1950 la Organización Internacional del Trabajo estableció un procedimiento especial en el ámbito de la libertad de asociación. Se basa en reclamaciones presentadas por los gobiernos o por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra un Estado Miembro incluso si no ha ratificado los convenios pertinentes. Esto es posible porque, al convertirse en Miembro de la OIT, un Estado debe cumplir con el principio de la libertad sindical establecido en la Constitución de la propia Organización. El mecanismo establecido en este terreno comprende dos órganos diferentes. 1. Es la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que requiere el consentimiento del gobierno implicado.

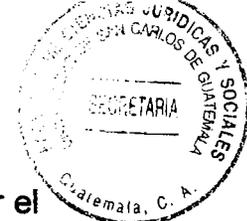


El informe de 1996/97¹⁵ sobre el empleo mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el pleno empleo sigue siendo una valiosa meta de la política, pero que ya no es el objetivo gubernamental que era antes de 1972. 2. Hoy, los países de Europa oriental están más comprometidos con la liberalización, la privatización y la transición hacia la economía de mercado que con las metas de pleno empleo del pasado. El nivel de empleo de las mujeres se vio perjudicado, en parte debido a los recortes de los servicios sociales que permitían competir a las mujeres. En la Federación Rusa antes de la transición, los salarios de las mujeres representaban el 70% de los de los hombres; ahora, las mujeres ganan un 40% de lo que ganan ellos. 3. En Europa occidental, los gobiernos intentan lidiar con las altas tasas de desempleo. Las políticas macroeconómicas parecen provocar la pérdida de trabajo de las mujeres a un ritmo igual o superior que el de los hombres. En Finlandia, aunque el desempleo aumentó tanto entre hombres como entre mujeres, el desempleo de éstas desciende a menor ritmo que el de los hombres. Alemania, Polonia, Portugal, España y Gran Bretaña adoptaron licencias de maternidad y servicios de atención infantil mejorados, y Alemania y Gran Bretaña invierten en la capacitación laboral de las mujeres.

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995,¹⁶ “gobiernos de todo el mundo se comprometieron a promover las metas del pleno empleo y de los derechos de los trabajadores” (compromiso 3) y en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de ese mismo año, se comprometieron a lograr el progreso necesario de las mujeres. Tres años después, los objetivos del pleno empleo y los derechos de las trabajadoras aún siguen siendo más fantasía que realidad. Aunque se presta mayor atención a los derechos de las mujeres, el discurso no se tradujo en políticas de trabajo integrales en favor de la mujer. La mayoría de los gobiernos se muestra reacia a realizar cambios de política sustantivos. El

¹⁵ Consulta electrónica página principal, Biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo. www.onu.com.html. Día de consulta: 14-6-2010.

¹⁶ Informe de Labores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Año 2008. Pág. 98



ajuste estructural y el libre comercio son los obstáculos principales para lograr el pleno empleo.

En este contexto, la consecución de medios de vida seguros y sostenibles (para las mujeres) mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente” se encuentra, en el mejor de los casos, limitada. La cantidad de mujeres desempleadas es superior a la cantidad de hombres en igual situación, y las mujeres también están subempleadas. A medida que aumenta la feminización de la pobreza, estos fracasos representan más que palabras vacías y teorías abstractas: millones de mujeres están pasando hambre, viven sin techo, mueren al dar a luz y padecen una mala calidad de vida.

En virtud de lo anterior, en este trabajo, únicamente se abordaran los convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo que tienen relación con esta investigación, en virtud de que a la fecha, se ha suscrito más de ciento ochenta convenios y un número similar en el caso de las recomendaciones, que no se abordaran en la investigación pero que son relevantes tener ese conocimiento por la protección internacional de la cual es objeto la clase trabajadora.

2.2 Ámbito nacional

A) Constitución Política de la República de Guatemala: dentro de las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, éstas se encuentran reguladas específicamente por normas supremas contenidas en la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. A través de éstas es que se desarrollan las normas ordinarias como se verá más adelante.

El Artículo 101 de la Carta Fundamental refiere que el trabajo “es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse



conforme a principios de justicia social”. De acuerdo a lo anterior, se ha querido decir por parte del legislador constitucional que “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...**”¹⁷

Dentro de los derechos mínimos que como se indicó arriba, son superables, la Constitución regula los siguientes:

a) El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna.

En este caso, es evidente de que tiene mucha relación el salario que devenga el trabajador, para que alcance a una existencia digna y satisfacer las necesidades por lo menos las básicas para él y su familia, y es aquí en donde se puede mencionar el salario mínimo, que es evidente de acuerdo a la realidad, que en muchas empresas, no se paga el salario mínimo, y de la constante oposición del sector patronal conformado a través del CACIF de no aumentar el salario mínimo cuando se reúnen anualmente las comisiones paritarias para la fijación del salario mínimo, y que en muchos casos, se ha tenido que fijar por parte del gobernante.

El hecho de que no se pague el salario mínimo a un trabajador, se está incurriendo en violación a sus derechos laborales y de vida, de acuerdo a este inciso constitucional respecto a los derechos sociales mínimos que el Estado debe garantizarle al trabajador y su familia.

¹⁷ Gaceta No. 37 Páginas 59 y 60 expediente 291-95 sentencia de fecha 16 de agosto de 1995.



b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley. Este aspecto se refiere a la frase igual trabajo, igual salario, sin embargo, esto en la realidad no es así, y se ve palpablemente en la discriminación que se produce a la mujer con respecto al salario en relación al hombre, no solo no tiene posibilidades de acceder a dicho puesto de trabajo sino que también el salario variaría respecto de ella, por otro lado, también se hace referencia al salario mínimo y a la obligatoriedad del Estado de vigilar su cumplimiento.

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. De alguna manera este derecho tiene relación con los dos anteriores, pues el patrono tiene la obligación de observar los derechos adquiridos por los trabajadores, la antigüedad, los derechos generados de ella, en general, condiciones iguales para igual trabajo prestado en igualdad de salario.

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso, el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

En este caso, significa que la obligación del patrono se circunscribe a que debe pagarle el salario al trabajador en efectivo, en quetzales, y en la realidad se ha adoptado una modalidad so pretexto de la seguridad, en cheque o acreditamiento en una cuenta monetaria, que si bien puede ser constitutivo de una forma de seguridad para el trabajador, también lo es para el patrono y que ofrece desventajas para el trabajador, pues el banco realiza el manejo de cuenta al trabajador, cobra por el uso de chequeras, tarjetas, etc., lo cual puede suponerse que se debe a una componenda entre los patronos y los bancos.

Ahora bien, respecto al porcentaje que puede percibir el trabajador en concepto de productos alimenticios, especialmente en el caso de los trabajadores del campo, también al señalar que ello constituye un perjuicio a éstos, pues el pago es por



debajo del salario mínimo y aunado a ello, que se pague hasta un treinta por ciento en alimentos, con precios aparentemente favorables a los trabajadores, no es ningún motivo por el cual pueda beneficiar al trabajador.

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda

Es de considerar que el legislador constitucional ha tomado en consideración que los salarios mínimos y por debajo de los mínimos que en la realidad perciben los trabajadores, lógicamente no podrían ser objeto de embargo, pero en la actualidad, la realidad no es así. En el caso de los alimentos y el cumplimiento de quien está obligado a proporcionarlos como es el caso del trabajador, sí se permite ese embargo, pero en montos que regula el Código de Trabajo, y que no pueden o no deben ser superiores al cincuenta por ciento de los mismos. En este caso, también conviene hacer referencia que ha existido un abuso por parte de los bancos y financieras, pues los embargos proceden hasta un cincuenta por ciento, pero esto debiera ser solo en el caso de los alimentos, y tiene su fundamento, en que si para el pago del salario no puede exceder del treinta por ciento el hecho de que se pague en alimentos, entonces, no tendría razón de ser que un banco o financiera, o entidad comercial o mercantil, tenga facultades legales para que se le opere al trabajador en su salario más del cincuenta por ciento por deudas no alimenticias.

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley

Esto de alguna manera tiene relación con lo que se ha venido analizando respecto al pago del salario y que en la realidad guatemalteca, este es por debajo del salario mínimo, incurriendo en incumplimiento del espíritu de la norma que lo regula. Aparte de ello, la constante negativa de los patronos de revisar los

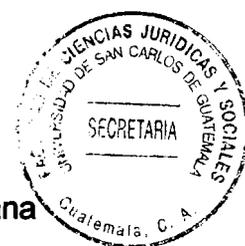


salarios mínimos en las comisiones paritarias anuales que obliga el Código de Trabajo.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semana. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

La jornada de trabajo y el cumplimiento de un horario semanal del trabajador es un tema que tiene mucha relación con la salud y la seguridad de los propios trabajadores, el excesivo abuso de los patronos para que los trabajadores so pretexto de horas extras laboren más de las jornadas normales y que se traducen en exceso en horas semanales, debe por lo tanto, estar prohibidas y es una obligación también de la Inspección General de Trabajo controlar estos aspectos, inclusive, en muchos casos se sabe que se ha dicho que es con el consentimiento de los propios trabajadores, pero esto no debe ser así, pues el cuerpo y la salud no podrían resistir extensas jornadas de trabajo.

Por otro lado, otro tema de gran interés que debiera abordarse en protección de los trabajadores, son las jornadas mixtas, especialmente las nocturnas, en cuanto a los descansos remunerados.



h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

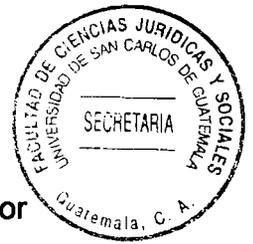
Este inciso de alguna manera tiene relación con las jornadas de trabajo y el exceso en el uso de las horas laborales, pues la razón de ser del descanso de un día remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, después de laborar seis días consecutivos se debe a medidas de prevención en cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.

Las vacaciones como una prestación más de los trabajadores, también tienen relevancia en el descanso que amerita luego de laborar once meses consecutivos en un puesto de trabajo, para que con derecho descansen un mes, sin embargo, la práctica ha señalado que esto no es así, especialmente en sectores como la maquila, que las vacaciones les son pagadas a los trabajadores, circunstancia que pierde la verdadera naturaleza y razón de ser de la función de esta prestación.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

El aguinaldo constituye una prestación más que le asiste a los trabajadores y que es obligación pagarla en el caso de los patronos. Esto se debe a una prestación



dineraria que estimula el trabajo que realiza en forma ininterrumpida el trabajador o trabajadora por el lapso de un año.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

El tema de la protección laboral del trabajo de las mujeres, ha sido discutido pero no ha tenido mayores avances si se toma en consideración que continúan las mismas normas en el Código de Trabajo. El despido injusto de que son objeto cuando se encuentran en estado de gravidez, por parte de los patronos, el hecho de que previo a otorgarles el empleo se requiera hacerse un examen médico para determinar que no se encuentran en estado de gravidez, la preferencia que existe entre ellas y los hombres para optar a un trabajo en igualdad de condiciones, son una de las tantas circunstancias que deben considerarse y prohibirse en las leyes laborales.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.



En el caso de los menores también la legislación no se encuentra acorde a la realidad, pues es evidente de que muchos niños se dedican al trabajo, dándole prioridad que a la escuela, circunstancias que el mismo Código de Trabajo lo establece como prohibición, pero que sin embargo, es una práctica que se realiza constantemente, sin que nadie diga o haga algo, en este caso, debiera ser la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo que regula unas cuantas normas relacionadas al trabajo de los menores no es acorde a esta realidad, pues como se sabe el Código de Trabajo fue promulgado en los años cuarenta y derivado de la protección internacional de las normas del trabajo infantil, ha quedado prácticamente en desuso.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales

Si el tema de los menores en el trabajo se encuentra desajustado a una realidad social, en el caso de las personas ciegas y con capacidades diferentes, es peor aún. A pesar de que existe recientemente creada una ley que regula la protección especial que merecen estas personas, en el ámbito del trabajo no se ha dejado sentir, circunstancia que constituye una deficiencia de parte del gobierno pues, la norma constitucional lo regula y en base a ello debieran crearse las normas ordinarias para ser viable esta garantía o derecho de trabajo de estas personas.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

Se ha discutido este precepto constitucional, en cuanto a que se debe dar prioridad a los guatemaltecos que a los extranjeros en materia de trabajo, pues es



confusa la norma constitucional, cuando dice preferencia (excluye la igualdad) y posteriormente dice en "igualdad de condiciones", pues el trabajo derivado de la expansión internacional y su protección, deviene en circunstancias que no se deberían incluir, pues favorece la desigualdad.

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Esta norma constitucional hace referencia de alguna manera, aparte de los contratos, los pactos colectivos, convenios colectivos, incluso, reglamentos de trabajo, en donde se establecen condiciones de trabajo, que de alguna manera han sido consensuados entre éstos con intervención del Estado para su aval. La problemática que se atraviesa consiste en que en muchos casos, especialmente en el área rural de Guatemala, no existen contratos escritos, y esto es motivo, por la falta de supervisión y control de la Inspección General de Trabajo, de abusos por parte de los patronos en contra de los trabajadores. No se les hace saber de sus derechos, como el caso de los alimentos, de la vivienda, de la educación a que tiene obligación el patrono, para que éstos no lo exijan, y es una política sistemática de Estado, pues en este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debiera ser el ente encargado de asegurar estos derechos, pero es todo lo contrario, pues no interviene a propósito.

o) Obligación del empleador a indemnizar con un mes de salario cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;



El tema de la indemnización es importante dentro de los derechos laborales de los trabajadores. Tal como lo preceptúa este inciso, las condiciones son mínimas que pueden ser superadas, pero esta circunstancia no es adoptada por el Estado, pues se queda en esas condiciones mínimas respecto a esta prestación.

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Al respecto se ha señalado por la Corte de Constitucionalidad lo siguiente: "...el fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, de cualquiera clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extinga los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por ese código (Código de Trabajo) o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...el precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post mortem y otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros...la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con



precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios y declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente...”¹⁸

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que dé aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

El derecho a la libre sindicalización también constituye un tema que ha sido discutido y que confrontado con la realidad, se puede denotar que la problemática que atraviesa el sector laboral cuando no encuentra mecanismos de participación gremial sino que solo a través de los sindicatos o asociación profesional, como lo define el Código de Trabajo, provoca que no existan ya grupos de trabajadores organizados, y que se dé vida o fortalezca las asociaciones solidaristas denominadas así, y que se enmarcan dentro de las normas del derecho civil.

Es evidente de que a nivel internacional están resurgiendo nuevas formas de organización, para dar vida a la participación de los trabajadores, como los

¹⁸ *Gaceta No. 54 expediente No. 199-2000 sentencia de fecha 3 de agosto del año dos mil.*



comités de empresa, las sociedades en cooperativa y auxilio mutuo, incluso, las sociedades anónimas de trabajadores.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

En Guatemala, no existen este tipo de instituciones, más que la función que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que como es de conocimiento generalizado, no da cobertura total a los trabajadores y mucho menos, puedan prestar otro tipo de prestaciones, aparte de la de invalidez, vejez y sobrevivencia, como puede ser la prestación de desempleo, de seguro médico particular, etc.

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.

Al respecto ha habido fallos reiterados de la Corte de Constitucionalidad que señala que "...esta Corte ha considerado que el pago de daños y perjuicios en materia laboral constituye un derecho que se origina cuando en materia laboral ha ocurrido una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado. En el caso de que la parte patronal no pruebe que el despido del trabajador se fundó en causa justificada da lugar a este derecho, y como tal, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución. Es así como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación



colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 106 constitucional. En el caso del Artículo 2 Decreto 64-92 del Congreso de la República que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debía pagarse hasta un máximo de doce meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106 *ibid.* Es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social, al momento de calcular el monto a que asciende el citado derecho...”¹⁹

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

En este caso, la realidad marca que aunque el Estado participe en convenciones principalmente las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, mantiene reservas para adherirse o ratificarse en el caso de los convenios internacionales, pues muchos de ellos, aunque datan de tiempos atrás, no han sido aprobados por el Estado de Guatemala.

B) Código de Trabajo

Este marco normativo desarrolla en forma más extensa el precepto constitucional. En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

¹⁹ *Gaceta No. 44 Pág. 159 expediente 1246-96 de la sentencia de fecha 15 de abril 1997.*



Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio, es así como se comprende la diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

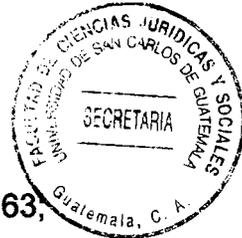
Dentro de los antecedentes históricos²⁰ que describen la evolución que ha tenido el Código de Trabajo para que llegara a su contenido actual, se señalan los siguientes:

A) El Decreto 330 del Congreso de la República. El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

B) Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

C) En el año 1,948, se promulgó el Decreto 526 del 6 de julio. Reforma primer párrafo Artículo 6º; reforma 2º párrafo del inciso a) del Artículo 13; 2º párrafo del inciso c) del Artículo 34; se hace una adición al inciso c) del Artículo 35. Adiciona inciso a) al Artículo 61 y los incisos establecidos en este Artículo se corren en la letra correspondiente y se adiciona el inciso o) al mismo Artículo. Modifica inciso d)

²⁰ Ministerio de Trabajo y previsión Social. Folleto Informático s-f. Pág. 23



Artículo 62; modifica inciso g) Artículo 63; modifica el inciso a) del Artículo 63, Artículo 78; se hace una adición al primer párrafo del Artículo 82; modifica Artículo 97; párrafo 4º del Artículo 116; modifica 4º párrafo del Artículo 206, Artículo 211; modifica 3º párrafo Artículos 212, 219, inciso a) del Artículo 222. Suprime Capítulo II, título VI que comprende Artículos 235 al 238 inclusive se adiciona un Artículo a las disposiciones generales, con el No. 14 BIS, se adiciona al Artículo III de las disposiciones transitorias.

D) En el año 1,949. Decreto 623 del 17 de mayo. Adiciona al Artículo 20 un Artículo párrafo; modifica inciso a) Artículo 108; inciso a) del Artículo 110; Artículos 112, 113, 117; primer párrafo del inciso b) del Artículo 223.

E) En 1,952. Decreto 915 del 27 de octubre. Adiciona inciso j) al Artículo 223.

F) En 1,955, Decreto 216 del 31 de enero. Derogó los Decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República y restablece la vigencia de las disposiciones derogadas o modificadas por dichos decretos.

G) En el año 1,956. Decreto 570 del presidente de la República del 28 de febrero; Reformó Artículos 2º, 4º, 5º, 6º, 12º, primer párrafo del 13; Artículos 23, 26, inciso b) del Artículo 53. hace una adición al Artículo 57 modifica primer párrafo y el inciso g) del Artículo 60 modifica el inciso i) del Artículo 61; Artículos 64,65,76,77; incisos b) y e) del Artículo 82; segundo párrafo Artículo 89; párrafo 2º Artículo 99; último párrafo Artículo 116; Artículo 126; Artículo 113; 3º párrafo Artículo 141; Artículos 191,192,193,207. Inciso f) del Artículo 222; inciso b) del Artículo 223; Artículo 229; primer párrafo Artículo 232; primer párrafo Artículo 233; Artículo 239; inciso a) del Artículo 241; Artículos 242, 243, 244, 245, 250, inciso a) del Artículo 271; incisos b), c), d), f) y h) del Artículo 281, 285; derogó Artículo 290 reforma Artículo 291, inciso a), c) y d) del Artículo 292; 294, 297, 302, 306, 310, 312, 315; inciso b) y c) del Artículo 319; los Artículos del 321 al 328; 329, 331, 332 al 335; 337 al 344; 345, 346, 347 al 365, 2º párrafo Artículo 385; 1º párrafo del Artículo 386; 393. Adiciona Artículos 395, 396, 364,365, 386,343; adición al Artículo 395;



396, 397, 398, 402; 1º párrafo Artículo 403; 405, 407, 410, 423,426, 429 al 430, 432, 433,435.

H) En el año 1,958. Substitución. Decreto 1243 del 27 de junio; adicionó el inciso b) al Artículo 97.

I) En el año 1,961. Substitución total. Decreto 1,441 del 29 de abril.

J) Decreto 1,486 del 8 de septiembre; Adiciona inciso ñ) Artículo 61 reforma Artículos 278; 2º párrafo Artículos 321 y 395.

K) En el año 1,963. Decreto Ley No. 45 del 12 de junio; modifica inciso a) Artículo 222. Decreto Ley No. 57 del 29 de junio; modifica el Artículo 127 relativo a asueto (derogado por Decreto 1,618).

L) En el año 1,966. Decreto 1,618 del 14 de octubre (15 octubre); Deroga Decreto Ley relativo a días de asueto y 57 modifica el Artículo 127.

M) En el año 1,970. Decreto 1,570 (15-70) 17 de febrero; modifica el Artículo 276 y reorganiza el MTPS.

N) En el año 1,971. Decreto 86-71 del 30 septiembre; reforma último párrafo del Artículo 321 asesores en juicios laborales.

Ñ) En el año 1,973. Decreto 88-73 del 10 octubre; modifica el Artículo 113 del Código de Trabajo.

O) En el año 1,982. Decreto Ley No. 62-82 del 8 de julio; regula el ejercicio de cargos sindicales y votaciones durante la vigencia de estados de emergencia.

P) En el año 1,983. Decreto Ley No. 55-83 del 16 de mayo; modifica inciso c) del Artículo 211, modifica inciso a) Artículo 222. Artículo 211 deroga el segundo párrafo del inciso c).



Q) En el año 1,992. Decreto 64-92 del 10 de noviembre; reforma los Artículos 61 inciso ñ), 78, 89, 126. 130, 131, 148 inciso a) y b), 151, 152, 153, 207, 214 inciso d), 223 inciso d), 217, 218, 241 inciso c) 272.

R) En el año 1,997. Decreto 19-97 del 4 de marzo de 1997; Artículos 214 literal a), 293, 294, 295. Decreto 4-97 del 22 de enero; modifica Artículo 321 del segundo párrafo.

S) En el año 1,998. Decreto 35-98 del 5 de mayo; modifica los Artículos 197, 217 y 218. Adiciona los Artículos 197 BIS y 367. Decreto 9-98 del 4 de febrero. Ley de inversión extranjera. Reforma Artículo 13 del Código de Trabajo.

T) En el año 2,001. Decreto. 13-2,001 del 25 de abril. Reforma Artículos. 211 inciso d), Artículo 220 incisos j), Artículo 221 literal d), Artículo 223. referencia Artículo 234 inciso c), Artículo 241 reforma el Artículo 255. Decreto 18-2,001 del 14 de mayo. Reforma el inciso a) y No.1 del inciso a) Artículo 71; referencia Artículo 81; reforma Artículo 113; reforma Artículo 209; reforma Artículo 213; reforma inciso l) y adiciona el inciso m) del Artículo 281; reforma los Artículos 223, 364, 379, 380, 415; reforma el nombre del título XIV capítulo único; Artículos 419, 422. Deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.

Ahora bien, dentro del contenido del Código de Trabajo se establecen aspectos relacionados con las definiciones de las personas que intervienen en la relación laboral, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, lo relativo a los contratos de trabajo convenios colectivos, pactos de condiciones de trabajo, los reglamentos, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo, lo relativo al derecho de sindicalización y huelga, de los trabajadores, la organización administrativa y judicial de trabajo, los procesos de conciliación y arbitraje, lo relativo a los juicios ordinarios de carácter económico social y de carácter jurídico, el juicio de faltas, las medidas, sanciones y descripción de las faltas a las leyes de trabajo, la ejecución de sentencias, etc.



Como algo fundamental del Código de Trabajo y que reúne en sí todos los principios sobre los cuales se cimenta la normativa aludida es el cuarto considerando del Decreto 1441, y que se resume en lo siguiente:

Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

1) Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

2) Constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3) Es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

4) Es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



5) Es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

6) Es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;





CAPÍTULO III

3). La terminación del contrato de trabajo

3.1 Los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos

Previo a abordar el tema de la terminación de los contratos de trabajo y las consecuencias de ello, para el caso del trabajador, es importante referirse a que una de las formas de terminación es el despido, y éste en muchas ocasiones de acuerdo a la realidad se genera del incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, según el patrono.

A) Derechos y obligaciones del trabajador: Claro está que en una relación de trabajo, existen derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador.

En el caso del trabajador, dentro de sus derechos, se encuentra en que las leyes de trabajo y previsión social le protegen y le brindan una protección jurídica preferente frente al patrono, tratando de equiparar la desigualdad económica o material existente entre ambas, así también, una serie de principios como de estabilidad, de profesionalidad, de ausencia de riesgo, de previsión social, de seguridad, etc.

Dentro de las obligaciones, se encuentran, las contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo que establece:

“Además de las contenidas en otros Artículos de este Código en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

1) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.



2) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.

3) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione o por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

4) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

5) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

6) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa, o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

7) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanto más fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

8) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan,



9) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que le hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

B) Derechos y obligaciones del patrono: El Artículo 61 del Código de Trabajo establece lo relativo a las obligaciones de los patronos, dentro de las cuales, se encuentra el inciso a) que dice textualmente: “Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y,

2) Nombres y apellidos de los trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;..”



C) Responsabilidad del trabajador: En el caso de que el trabajador no cumpla con sus responsabilidades, existe la facultad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad por parte de éste.

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:

- 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 este en la dirección de las labores. En ese sentido, resulta casi inusual que el trabajador se conduzca abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho que puede ser agresión física o psicológica en contra del patrono o sus representantes respecto a cómo debe realizar el trabajo que se le asigne al trabajador, sin embargo, ello, ha sido un fundamento en el caso de los patronos, para dar por despedido a un trabajador sin que le asista responsabilidad, invocando dicha causa, ya que en cuanto a la redacción de esta norma ofrece interpretaciones vagas, sin fundamento, porque podría decirse, que la prueba que ayudaría al patrono a fundamentar dicha causal, puede ser de tipo testimonial, pero sucede que en el caso de un centro de trabajo, cualquiera de los trabajadores, ya sea gerentes, directores, representantes, o bien trabajadores de igual categoría que el trabajador despedido, pueden testificar en contra del trabajador, aduciendo que efectivamente el trabajador se comportó de tal manera, lo cual no puede ser desvirtuado por el trabajador, más que con otro tipo de pruebas, como por ejemplo, el hecho de que nunca antes había sido sancionado o había sido sometido a correcciones disciplinarias dentro de su función, etc.

- 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. En este caso, a juicio de quien escribe, se suscita que entre trabajadores de un mismo rango o categoría, surjan divergencias y que pueden conducir a que se insulten o se agredan físicamente, pero ello, no puede considerarse como causal de despido en el caso del patrono, toda vez, que lo que correspondería es el hecho de aplicar conforme el reglamento interno o bien disposiciones normativas de carácter laboral internas, aplicar medidas correctivas o disciplinarias en contra de ambos.

- 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 de 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; al respecto, conviene hacer el análisis de que también constituye una causal invocada por el patrono, que resulta difícil de probarse adecuadamente, y que ello beneficia y es utilizado por éste para justificar el despido de que fuera objeto el trabajador a causa de este supuesto.

- 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. A este respecto, conviene efectuar el análisis de que debe tomarse en consideración que cuando el patrono acusa a un trabajador de algún delito o falta contra la propiedad, ya sea en perjuicio de éste o bien de sus compañeros de trabajo, la legislación al respecto debió haber sido clara, porque fácilmente un patrono puede invocar esta causa para despedirlo justificadamente, pero cabe hacer la salvedad, de que en el caso de algunos jueces de trabajo, se ha podido establecer, que cuando el patrono invoca esta causa, previamente debe estar a la vista la sentencia penal en donde se le haya condenado respecto del delito o falta



de que se le acusa, lo cual, si en caso no fuera así, la invocación de dicha causa no debe tener ninguna interpretación, y por lo tanto, debe estarse a lo que el trabajador establezca respecto a que si fue despedido justa o injustamente, directa o indirectamente.

- 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 calendario. En este caso, el patrono invoca estas causas para despedir sin responsabilidad de él al trabajador, pero resulta el caso de que en la mayoría de centros de trabajo, no se les concede permiso a los trabajadores, incluso, para ir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en muchos casos, el trabajador, por causa mayor, como puede ser, estar muy enfermo de salud, el fallecimiento de un familiar, etc., que abandona el trabajo por un día, y ello, constituye falta para que el patrono pueda despedirlo, invocando esta causa, sin que se cumplan debidamente los presupuestos legales necesarios, pese a la que la norma también indica que la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudar sus labores, o bien hacerla antes.

- 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 su representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores. Este supuesto en la realidad, casi nunca se suscita, y casi nunca es invocado por el patrono cuando ha despedido a un trabajador, sencillamente, porque en la mayoría de los centros de trabajo, no existe control preventivo de accidentes o riesgos en el trabajo.

- 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. En la práctica forense, se puede inferir de que esta causal es comúnmente invocada, pero que sucede en el caso de trabajadores, que efectivamente, tienen la enfermedad del vicio del alcoholismo, sin embargo, existen otros casos, de los que el inciso indica respecto a que debe acatar las disposiciones que se encuentran en el reglamento interior de trabajo, sin embargo, en muchos de los casos no existe tal reglamento, porque los patronos no lo han hecho, pese a que pudiera existir un mandato legal para ello, lo conveniente sería que existiera obligatoriedad en la suscripción de un reglamento y que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social controlara tales aspectos, porque en el reglamento se incluiría el procedimiento disciplinario que debe emplear el patrono en caso se desee despedir a un trabajador con causa justa, lo cual no existe y por ello, en los tribunales de trabajo y previsión social diariamente se suscitan esos conflictos, que ponen en evidencia no sólo al trabajador sino también al patrono.

- Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el 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. Esta causal, es muy inusual que se invoque por parte del patrono, porque resultaría ilógico suponer que debido a la superioridad material o económica del patrono frente al trabajador, éste pueda inducirlo a error, presentándole condiciones personales y profesionales que no posee, lo cual permite, inferir que para ello, se encuentra el período de prueba, en el que el patrono podrá darse cuenta de las capacidades o experiencias del trabajador que contrato, y no necesariamente tenga que ser una causal de despido, porque pasando el período de prueba, el patrono no podría invocar dicha causa, por lo que a juicio de la autora dicha causal debe ser eliminada del Código de Trabajo.



- 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. En este caso, efectivamente y lógicamente resulta de que cuando al trabajador, se le acuse y sea sometido a una pena de arresto prolongado por la investigación del delito o falta de que se le acusa, no podrá continuar al servicio del trabajo que venía desempeñando, dándole la ley facultad al patrono, lógicamente, para que lo despidiera, y el supuesto de que cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, también puede ser causa de despido. Cabe señalar también de que la ley faculta al patrono a que pueda ejercitar la acción penal en contra del trabajador, cuando de su accionar se deduzca que ha cometido algún delito o falta.

D) Responsabilidad del Patrono: La legislación laboral guatemalteca, establece claramente el despido indirecto, y el trabajador tiene la facultad de interpretarlo así a partir de que se susciten los siguientes supuestos:

1) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. 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. Al respecto, existen casos en que los patronos, principalmente en el sector de la industria, en las maquilas, que el patrono no le cancela en las fechas acordadas o acostumbradas, por diversidad de circunstancias, que no tienen que ver con el deseo o no que tenga el patrono de cancelarles o no, sino que por otras circunstancias, que han sido comprensibles por los trabajadores, y resulta el hecho de que existen lugares, en que los trabajadores, no se les ha cancelado dos



o tres quincenas, y aún siguen trabajando, y posteriormente se les cancela. Ello, resulta muy discutido si debe interpretarse como un despido indirecto por parte del trabajador, en la realidad jurídica laboral guatemalteca, toda vez, que es una costumbre que a veces, existan atrasos en los pagos. Así también en el lugar de los pagos, comúnmente, a los trabajadores se les cancela en los bancos, pero que pudiera resultar el caso, que previo aviso, a los trabajadores, se les cancelará en la empresa, por ejemplo, por parte del cajero pagador, y ello, en la realidad no puede ser interpretado como un despido indirecto por parte del trabajador, que le motive acudir a los tribunales de justicia a reclamar el pago de las prestaciones laborales correspondientes. Esto puede ser una estrategia del trabajador, al momento de pretender salirse de la empresa, y pretender que se le cancelen las prestaciones laborales, incluyendo la indemnización, pero resulta cuestionable el hecho de que ya ante un tribunal de trabajo, en un proceso laboral, pueda justificarse que el despido fue indirecto, cuando no se le canceló en una fecha, pero sí en otra, o bien no se le canceló un mes en el banco, pero el siguiente mes se le canceló en la empresa, lo cual no puede ser interpretado como un despido indirecto, aunque la ley lo prevé, debe ser reformado.

2) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador. Esta causal tiene relación con la ya analizada respecto del patrono, y la ley ha pretendido ser pareja en ese sentido, de que ya sea por parte del patrono o por parte del trabajador, puede ser constitutivo de causal de despido.

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



4) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, 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. Estas causales son de poco uso por parte del trabajador, cuando se invoca un despido indirecto.

5) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan. Esta causa no es invocada comúnmente por el trabajador como despido indirecto, sino más bien, en muchos casos, a pesar de que no existen condiciones adecuadas para la prestación del trabajo por parte del trabajador, exponiendo su salud y seguridad, así lo continúa haciendo, y en otros casos, esas situaciones son denunciadas ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero como denuncia, para que el patrono ponga más atención en la problemática que se le presenta y en el incumplimiento de la ley en materia de salud y seguridad, así como de prevención de accidentes de trabajo, pero que esa denuncia no representa el hecho de que el trabajador desee dar por terminada la relación de trabajo, sino más bien, por medidas de prevención, en resguardo de su trabajo.

6) 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 anterior inciso.

7) 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. Esta causa es muy frecuentemente invocada, y cabe en este espacio hacer el análisis de que cuando el patrono decide trasladar de puesto o de lugar de trabajo a un trabajador, éste puede interpretar que el patrono ya no desea sus servicios, y puede darse por despedido indirectamente, sin embargo, en otras legislaciones, se encuentra normada la movilidad laboral, es decir, la conveniencia o no de la institución, centro de trabajo o empresa de que el trabajador realice determinado trabajo en determinado lugar, no precisamente en el lugar en que fuera contratado, como por ejemplo, de la expansión de sucursales en la República, y la necesidad de que por la experiencia el trabajador sea trasladado a otro lugar de la República, que puede referirse a un ascenso o aumento de salario, pero que cuando el trabajador no desea, puede invocar esta causal para darse por despedido indirectamente, lo cual podría ser objeto de análisis, si se debe interpretar de esa manera o no.

3.2 Suspensión y cese de la relación laboral

A) Suspensión: También cuando se termina una relación de trabajo, ésta puede ser temporal o permanente. Existen varias clases de suspensiones en el trabajo. El Artículo 65 del Código de Trabajo, establece las formas de suspensión que pueden ser individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales, individual total cuando



afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

También existe la suspensión 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 o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y la 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.

A) Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo

Se enumeran las siguientes:

- 1) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- 2) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- 3) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e).

4) Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

Éstas son:

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.



b) Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.



B) Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo

Son las siguientes:

- 1) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social.
 - 2) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo, respecto al paro de los patronos.
 - 3) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y
 - 4) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.
- ## **5) Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo**
- 6) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social.
 - 7) El paro legalmente declarado.
 - 8) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.
 - 9) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
 - 10) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.



B.1 Cese o terminación de los contratos de trabajo: El cese o terminación de la relación de trabajo, tiene consecuencias no solo para el trabajador sino para el patrono, pues generalmente ocurre por razones imputables a cualesquiera de las partes, y el trabajo materialmente hablando se ha quedado sin la intervención humana, por lo menos de momento, pues el patrono tendría que capacitar a otra persona para ejercer dicho puesto en las condiciones como venían realizándose.

Existen supuestos en la ley laboral que regula cuando se debe entender que existe terminación de los contratos de trabajo y estos son:

Se produce la terminación de los contratos de trabajo cuándo una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

a) El despido directo: Como su nombre lo señala, se trata de la intervención directa del patrono hacia el trabajador comunicándole por escrito de su despido o destitución por causas imputables lógicamente al trabajador.

Existen causas que facultan a un patrono para dar por terminada la relación de trabajo, contempladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, y que son:

b) 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.

c) 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.



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

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

f) Cuando el trabajador revele los secretos de la empresa que previamente se le ha hecho saber de los mismos.

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

i) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez



cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

j) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

k) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Considerarse tienen necesariamente que tener efectos jurídicos a partir del momento en que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador, indicándole la causa de despido y las razones del porqué ha tomado esta decisión.

También, por el derecho de defensa que le asiste a cualquier persona que se encuentra contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, que valga decir, no solo aplica para los procesados, sino para toda persona en general, le asiste el derecho a oponerse a dicho despido, al considerar que ese despido es injusto, que se violentaron sus derechos por no haber sido objeto un juicio previo, para probar la causal que invoca.

a) El despido indirecto: Se denomina indirecto puesto que se presiona de algún modo al trabajador, con la actitud del patrono, para que éste tome la decisión de terminar la relación de trabajo. Ahora bien, en el caso del trabajador también existen causas que son valederas al trabajador para que él personalmente dé por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte, sino como responsabilidad del patrono, y son las que se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo que son:



b) 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.

c) 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.

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

e) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

f) 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.

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

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



i) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.

j) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62, que se refiere a prohibiciones del patrono.

k) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

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

De igual manera que como el despido directo, se hace efectiva cualesquiera de estas causas, a partir del momento en que el trabajador lo comuniqué al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo, dice la ley.

Otro derecho del trabajador en estas circunstancias, es el de demandar a su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

A) El régimen de prueba y la terminación de la relación laboral: En la ley se establece el denominado régimen de prueba, y regularmente en todo contrato, se reputan dos meses de régimen de prueba, en donde cualquiera de las partes



puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

B) Causas más comunes y contempladas en la ley en la que se produce la terminación de la relación laboral: En el caso del trabajador cuando por voluntad propia desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- 1) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación, por lo menos.
- 2) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación, por lo menos.
- 3) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- 4) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación, por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad. Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.



Otra causa que se regula que dan por terminado los contratos de trabajo, es la muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al Derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente.

Se hace referencia en la ley a otra de las causas, que son la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

Por último, se señala que el contrato de trabajo o la relación de trabajo concluye por:

a) El advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.



b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c) Por mutuo consentimiento.

3.3 Consecuencias del cese de la relación laboral: Definitivamente existen consecuencias jurídicas, económicas y psicológicas para las partes cuando se produce el cese o terminación de una relación laboral.

A) De carácter jurídico económico:

1) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

2) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

3) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado

4) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

5) Que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

6) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

7) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

8) Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

9) El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

Derivado de las causas jurídicas que provocan la terminación de los contratos de trabajo, es que debe intervenir la Inspección General de Trabajo, o los tribunales de trabajo y previsión social, pues es lógico suponer que pueda surgir un litigio, y en base a ello, se deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido sin que en ningún caso éstas puedan ser



menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador, como lo dice la ley.

Respecto a la quiebra o insolvencia de la empresa o del patrono, se puede considerar aspectos relacionados con el fraude o bien obstáculos legales que facultan al patrono a no cancelar las prestaciones correspondientes, pero esto ocasiona lógicamente un perjuicio económico al trabajador y por ello, de la intervención de la Inspección General de trabajo.

El documento que haga constar que expiró el contrato de trabajo, de acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 87 del Código de Trabajo, y que debe contener como mínimo:

- a) La fecha de su entrada y de su salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado; y
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera cómo trabajó; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

B) De carácter psicológicas:

Dentro de las que pueden señalar se encuentran las siguientes:

1. Dependiendo de la voluntad del trabajador, cuando ésta no se ha visto manifestada para concluir la relación de trabajo, produce efectos psicológicos negativos, pues está claro que a priori se quedara sin empleo y sin generar ingresos, especialmente si tiene responsabilidades familiares.



2. El factor profesional y de capacidad y confianza en su actividad profesional se ve afectado e inhibido para la búsqueda inmediata de otro empleo.
3. La afectación psicológica no solo radica en el sujeto sino en la familia de éste, principalmente su compañera de hogar.
4. La ausencia de una prestación de desempleo, como sucede en otros países, que podría ser un factor psicológico esencial en la preparación en el tiempo que durará el desempleo, y que el factor de ingresos económicos para su subsistencia de él y su familia no se vean gravemente afectadas.





CAPÍTULO IV

4). Los motivos que no constituyen causa justificada para dar por concluida la relación laboral y la importancia de que se regule el Código de Trabajo de conformidad con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo :

4.1 La causa justificada que faculta al patrono a dar por terminado un contrato de acuerdo al Código de Trabajo

El despido es una de las formas de extinción del contrato de trabajo, y dentro de la clasificación que de ellas hace la doctrina el despido se ubica junto con la renuncia o retiro voluntario del trabajador, en la categoría de formas de extinción del vínculo laboral por decisión de una de las partes en la relación de trabajo, sea empleador o trabajador, tal y como quedó demostrado en el capítulo anterior de este trabajo.

Por despido se entiende la decisión unilateral del empleador que tiene como finalidad la ruptura, terminación o extinción de una relación laboral. Las formas de extinción del vínculo laboral que la legislación guatemalteca contempla son el despido por causa determinada, el cese por causas objetivas, como pudiera ser el caso fortuito o fuerza mayor, como se señaló arriba así también el despido arbitrario o injusto por parte del patrono.

Dentro de las causales previstas para la extinción del contrato de trabajo, unas están relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador, y su comisión da origen al denominado despido. Asimismo, dentro de los despidos originados en la conducta del trabajador, se puede encontrar el despido por causa justificada.

4.2 La intervención de la inspección General del Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se encuentra conformada por inspectores y trabajadores



sociales, quienes tienen como objetivo fundamental velar porque los patronos y trabajadores así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos, los pactos colectivos suscritos entre estos, los reglamentos, leyes de trabajo que rigen las relaciones laborales entre unos y otros

Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y además de otras funciones importantes, tiene la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los inspectores de trabajo, se encuentran:

a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este.

Esta actividad no se realiza de oficio, sino comúnmente la visita a centros o lugares de trabajo, las realizan tomando en cuenta las denuncias que se plantean por los propios trabajadores. Esto es muy importante, si se considera que un trabajador, difícilmente va a denunciar a su patrono porque se les están violentando sus derechos fundamentales o cambiando sus condiciones de trabajo. Lo común en la realidad resulta que el trabajador se quede callado de lo que está sucediendo, puesto que de esa forma, permitirá continuar con el trabajo que desarrolla, y no enfilar las cantidades de desempleados que existen actualmente en el país.

Respecto a las visitas por la noche, resulta improbable que realicen estas actividades fuera de sus horarios de trabajo, y en el trabajo de campo



desarrollado, se ha evidenciado que no existe una mística de servicio por parte de la mayoría de los inspectores de trabajo, aparte de ello, la forma en que se encuentra estructurado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no permite que se mejoren las condiciones de trabajo de éstos y mucho menos de los trabajadores.

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

Respecto a este punto, conviene hacer la reflexión respecto a la intervención que tienen normalmente los inspectores de trabajo, cuando examinan libro de salarios, planillas, constancias de pago, y fundamentalmente, si el patrono al cumplir los requisitos legales, está al día en sus aportaciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también, si los trabajadores que laboran en dicho lugar, se encuentran registrados ante el seguro social. Estas revisiones se suscitan normalmente cuando existe alguna denuncia cualquiera y que motivado por ello, se procede a investigar todo lo demás, es decir, que llegan por una denuncia y sobre ella, también hacen otro tipo de investigaciones, tal como lo faculta este inciso.

En el caso de la revisión de libros de contabilidad, se investigó y se informó que respecto de este tema los entrevistados no han tenido experiencia alguna, es decir, nunca han solicitado autorización del juez o tribunal para que procedan a revisar libros de contabilidad, que eso ya conlleva el hecho de que el trabajador denuncie que no ha pagado salarios, y el patrono manifieste que no lo hace porque se encuentra insolvente o no puede hacerlo por no tener fondos, comúnmente esto da lugar a que al trabajador se le aconseje que continúe el proceso judicial, luego de haber agotado el de carácter administrativo con la intervención del Inspector de Trabajo.

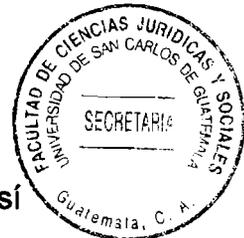


c) Siempre que se encuentre resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

Este tema es muy complejo, puesto que las formas de revisión y acontecimientos que se señalan en el inciso c) se derivan normalmente de una denuncia que se plantea por cualquier trabajador, de tal suerte, que de la investigación que se realizó se señaló que los extremos de tener que acudir a las autoridades o agentes de policía en auxilio para realizar su trabajo, no ha sucedido y que esto sucede cuando la empresa no abre o se tenga conocimiento que salieron del país los dueños, como sucede en el caso de las maquilas y los coreanos o chinos, que ese es el modus operandi de muchos de ellos.

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Este tema es muy importante, y no necesita que los inspectores de trabajo, ya sea de oficio o por denuncia, se pueda lograr que en el ambiente de trabajo, éste se realice con condiciones higiénicas aceptables. En este tema, es en donde a juicio de quien escribe, se debe tomar en consideración la importancia que tienen los reglamentos interiores de trabajo y de la supervisión que a través de ellos pueden



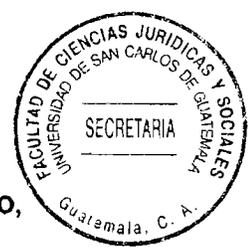
hacer los trabajadores, que al final de cuentas, son los más interesados. Así también, a través de este cuerpo normativo, se puede establecer aspectos relevantes contenidos en los Convenios Internacionales de Trabajo, tal como se señalará más adelante de este trabajo, en relación al Convenio 81 y 161 de la Organización Internacional del Trabajo.

Así también, es de hacer notar que esta forma constituye una de las pocas, que se refieren a la intervención que debe tener la Inspección General de Trabajo en el tema de prevención.

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquéllos o solo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

Este inciso se refiere a la capacidad de conciliación que deben tener los inspectores de trabajo, y específicamente se refiere a la conciliación administrativa, que de acuerdo a la investigación realizada, es muy frecuente, y que ha sido un éxito para ellos el hecho de que en muchos casos, con la primera citación administrativa que se le hace al patrono comúnmente, éste se presenta y trata de solventar la situación. Existen otros, que aproximadamente pueden estimarse en un veinte por ciento, que no llegan a conciliarse y por lo tanto, en ese momento, se da por terminada la vía administrativa y que faculta al trabajador para acudir a los tribunales de justicia.

El tema de iniciar la vía judicial, puede resultar para el trabajador un perjuicio, no solamente económico, sino moral o psicológico, puesto que debido a cómo se encuentran los tribunales de trabajo, las audiencias se vienen señalando a los tres meses aproximadamente de presentada la demanda, y ésta en sus fases previas,



también el trabajador ha tenido que sufrir, principalmente el aspecto económico, puesto que debe ir auxiliada de un abogado y comúnmente los abogados y notarios, les cobran el treinta o cuarenta por ciento sobre el monto que recibirá del caso, lo cual es lamentable.

f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

Este tema es muy especial, por cuanto, en primer lugar, se tiene conocimiento que no es común, y por el otro, el hecho de que para la práctica de estas diligencias, es menester que se realicen por peritos o técnicos en la materia de que se trate, y debido a ello, es lógico suponer que los Inspectores de Trabajo no se encuentran en capacidad para realizar estas actividades que les son encomendadas.

g) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.

Este aspecto es muy difícil de que se cumpla, si se toma en consideración que realizan visitas, comúnmente por petición de parte, a través de denuncia, y en el tema de la colocación de avisos, de una cartelera informativa, en muchos centros de trabajo, se puede observar que las condiciones en que prestan sus servicios son muy limitadas, y posiblemente no existe lugar donde colocar una cartelera por ejemplo, o colocar avisos de las disposiciones legales. En este caso, también, es importante señalar que el Reglamento Interior de Trabajo, que debe regir las condiciones en que se realiza el mismo, debe contener todos estos aspectos, y que si el patrono le proporciona un ejemplar a cada uno de los trabajadores, de buena manera, podría ser de beneficio para éstos.



h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

Este aspecto es muy subjetivo, puesto que los inspectores de trabajo, son autoridades de trabajo. Es importante señalar también en ese sentido, de que si hubiera una concientización del carácter tutelar de las leyes de trabajo, estas circunstancias de colaboración entre autoridades de trabajo, no tendría que ser difícil.

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.

Este aspecto constituye una ventaja para la función que realizan, y que de alguna manera, es parte de las funciones que debe realizar de manera conciente y con efectividad.

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Las actas que se suscriban ante los inspectores de trabajo, tienen validez, y podrían ser de utilidad para los patronos o trabajadores, para la continuación de algún juicio posterior. Comúnmente se levantan actas cuando se ha realizado una conciliación, y éstas sirven de título ejecutivo para los trabajadores, cuando ha existido incumplimiento, comúnmente esto sucede por parte del patrono.

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o



de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado al servicio y,

Se refiere a la forma en que intervienen, del tipo de institución o centro de trabajo en el que realizan la inspección y que tenga relación con datos o secretos industriales o comerciales que por razón de su cargo, hayan tenido oportunidad de conocer, tienen como lo dice el inciso, la prohibición de divulgar, aparte de ello, no están en capacidad para estar recibiendo sobornos, dádivas, y que esto puede conducir a que se enderezca el procedimiento penal en su contra, o bien se le impondrán también en todo caso, responsabilidades civiles.

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto l3-2001 y l8-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.



Esta circunstancia ha sido muy discutida y estriba en que queda a prudente criterio del inspector cuando realiza una visita y levanta un acta, dejando las denominadas prevenciones, la fecha de cumplimiento obligatorio del patrono para que ajuste a derecho lo que el inspector haya encontrado, y es aquí en donde se ha sabido de que se prestan los inspectores a sobornos, dádivas, etc., y el plazo, puede oscilar entre ocho días y cuarenta días o más.

4.3 Los motivos legales y otros motivos no establecidos en la ley

Este tema surge precisamente de los cambios que se han experimentado en la sociedad, los temas como la globalización y los avances tecnológicos son considerados como esenciales precisamente para que estos cambios pudieran denotarse y repercutir en el ámbito del derecho de trabajo.

Corresponde al legislador optar, de cara a la realidad, entre reformar la legislación, adecuando algunos de los conceptos que lo cimientan a los nuevos retos que se le colocan al frente o constituirse en un pétreo observador de la historia, con plena conciencia de que la historia no tiene retroceso, no espera a nadie. El derecho no es producto de fórmulas o deseos, sino que nace de la costumbre y de la necesidad de regular los actos que denotan una materia.

Es muy difícil tomar conciencia si el momento de esa sedimentación ha llegado para enfrentar el reto de sistematizar la legislación e incorporarla en un cuerpo legal coherente; o, ante la duda, optar por incorporar en el cuerpo legal las normas básicas principales y reguladoras.

Dentro de las razones por las cuales se suscitan perjuicios a la clase trabajadora cuando no se regulan otras causas de las señaladas en el Código de Trabajo, y que se pueden concretizar en las siguientes, son:

a) El uso del Internet en las computadoras de los empleados: Con los avances tecnológicos han surgido nuevas herramientas necesarias para que la empresa desarrolle adecuadamente sus labores. Así, ha puesto a su disposición y por ende



a la de los trabajadores que laboran en éstas, a las computadoras conectadas a una gran red de otras computadoras en todo el mundo denominado Internet. Es decir ha conectado a un trabajador una gran red de computadoras conectadas en el mundo entero, a través de la cual recorre innumerable cantidad de información.

Pero a la vez ha creado una herramienta de comunicación imprescindible en la empresa moderna, como sucede en el caso del correo electrónico. Este medio de comunicación utiliza a esta gran red de computadoras para transmitir mensajes e información de cualquier naturaleza, llámese textos, gráficos, fotografías, etc. a través del mundo a cualquier persona que tenga una cuenta de correo electrónico.

En este sentido, se analiza si es que el empleador podría considerar el uso y abuso de estas nuevas tecnologías como causa justa de despido y de qué manera se podría probar la causal. La relación laboral surge a partir de un contrato de trabajo en virtud del cual se generan obligaciones y deberes para empleador y trabajador. Sin embargo, esta relación laboral puede extinguirse de diversas maneras, sea por decisión del empleador o por decisión del trabajador.

En este contexto legislativo, cabe preguntarse si es aplicable el despido con causa justificada ante el uso y abuso de Internet o correo electrónico en el centro de trabajo. Y es que estos avances han ocasionado otros problemas en el sector empresarial. Se aduce por el sector empresarial o patronal que habiéndose puesto a disposición de los trabajadores estas herramientas para hacer uso de las ventajas que ofrecen, gran cantidad de trabajadores las estarían utilizando para otras actividades con la consiguiente disminución en la productividad en detrimento del empleador.

En este marco normativo, es importante señalar que ha habido despidos por estos motivos encubiertos a través de otros que legalmente se establecen en el Código de Trabajo.



En el Internet se puede encontrar información incuantificable, la misma que representa una importante herramienta para el desarrollo de las empresas en el actual mundo globalizado, y que necesariamente tiene que utilizar el trabajador.

Sin embargo, así como hay información valiosa que serviría para fines positivos ya sea de la empresa o del trabajador, también existen lugares de distracción para adultos y menores de edad, como juegos interactivos, pornografía, chats – lugares en los que se puede mantener charlas interactivas – etc., lo cual lógicamente desnaturaliza la actividad laboral.

Pues se dice que es a estos últimos lugares a donde acceden algunos trabajadores para distraerse en horarios de oficina, disminuyendo su productividad en desmedro de la empresa. Si bien es cierto los navegadores de Internet – programas para acceder a Internet – pueden limitar el acceso a algunas de éstas páginas, no es posible una limitación absoluta por cuanto esto limitaría también la posibilidad de acceder a otro tipo de información de interés para ésta.

Respecto a la prueba que pudiera tener el patrono de la utilización indebida de esta herramienta, se sabe que es factible activar un sistema denominado “historial” a través del cual se puede conocer con precisión los lugares en Internet visitados a través de cada computadora, los días, horas y el tiempo en que se permaneció en cada una de ellas.

Esto permite entonces a los empleadores determinar el tiempo que sus trabajadores, dentro del horario de trabajo, han permanecido en lugares de ocio y, constituyendo este hecho un rompimiento del principio de buena fe laboral, y por lo tanto constituye una forma de extinción de la relación de trabajo, que no se regula en el Código de Trabajo y que en la actualidad ofrece perjuicio por ello al sector laboral.

Otro tema es la utilización del correo electrónico. Para ello, de manera genérica, se debe tener en cuenta que existen dos posibilidades de utilización de correo electrónico dentro de la empresa. En primer lugar el trabajador puede hacer uso



del correo electrónico que se le ha asignado dentro de la organización, pero también puede hacer uso de correos electrónicos gratuitos a los que se accede con la sola suscripción gratuita a través de una página web. De estos últimos hay muchos.

Estableciendo otro enfoque de esta situación, podría decirse que también el patrono en determinado momento se estaría incursionando en la intimidad del trabajador y la violación por consiguiente de este derecho. Este reconocimiento por las leyes es un punto de partida necesario, pues no se puede hablar de la verdadera existencia de un derecho si no se ha reconocido previamente su existencia y se ha garantizado su ejercicio eficaz a través de su formulación en una norma, tal y como sucede en el caso del derecho a la intimidad reconocido en normas internacionales en materia de derechos humanos.

Precisamente este objetivo garantista persigue el legislador al desarrollar el articulado de la norma fundamental en sucesivas leyes. Son aquellos derechos fundamentales de la persona humana considerada tanto en su aspecto individual como colectivo que corresponden a ésta por razón de su propia naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por toda autoridad y toda norma jurídica positiva, cediendo, no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común, lo que muestra dos características esenciales de este tipo de derechos: su vocación de universalidad y su subordinación a los intereses generales, a pesar de su consideración como derechos subjetivos.

De este derecho inicial a la intimidad la doctrina ha diseñado un derecho a la privacidad (lo que algunos autores han llamado derecho a la autodeterminación informativa²¹) con el que se pretende no sólo rechazar cualquier intromisión a la vida privada de cada cual, sino también introducir mecanismos de control del sujeto afectado sobre las informaciones relativas a su persona o a su familia,

²¹ Gálvez Díaz, Emmanuel. *Derecho a la privacidad y los medios tecnológicos*: Pág. 98



siendo entonces un campo que aún no se ha explorado por el legislador guatemalteco y que amerita específicamente en el ámbito del derecho de trabajo.

b) El acoso moral o sexual en el trabajo: Es inevitable que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador o la trabajadora se encuentre expuesto a actos provenientes de sus compañeros o compañeras de trabajo, superiores, inclusive del personal bajo su dirección, que afecten su estado emocional. Con el propósito de evitar la proliferación de esa práctica dentro de las relaciones de trabajo, el legislador ha empeñado sus esfuerzos en proteger al trabajador acosado; precisamente en la defensa de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, y que se ha desarrollado una línea de reconocimiento constitucional al respecto.

Esto puede suceder generalmente de patrono a trabajador o de patrono a trabajadora, o bien entre compañeros y compañeras dentro de un mismo nivel jerárquico administrativamente hablando. Con el fin de evitar la realización de actos que ultrajen la dignidad del trabajador, inclusive del empleador, la legislación laboral debiera prever algunas disposiciones tendientes a su erradicación. Las justas causas de terminación del contrato se han constituido como algunas de las herramientas defensivas frente a estos actos reprochables. Sin embargo, las normas laborales aún siguen siendo incipientes en cuanto al tema del acoso laboral o el acoso moral; ello amerita la intervención del legislador al respecto.

Se sabe que el acoso laboral debe entenderse como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo²².

²² Ley General de Trabajo de España. www.goesjuridica.com.html. Día de consulta. 11-6-2010.



Existe diferencia entre el acoso laboral, cuando se define el acoso moral y sexual. Sin embargo, ambos se circunscriben a la actividad laboral. Siendo que el acoso laboral presenta características comunes con otro tipo de conflictos que puedan presentarse dentro de la relación laboral o de afectaciones psicológicas que pueda presentar el trabajador, es indispensable delimitarlos, ya que esos fenómenos similares responden a un origen distinto; además, el sujeto protegido es diferente, y los medios previstos por la ley para el restablecimiento del derecho también son diferentes.

Para abarcar esta tarea se traerá a colación algunos ejemplos, siendo conscientes de que en cada caso en particular le corresponde al intérprete analizar cada situación con el fin de determinar si el hecho reprochable responde al concepto de acoso. Aparte de ello, no puede desconocerse el inseparable carácter subjetivo.

1) Las derivadas del poder subordinante del empleador: Corresponde al caso que el empleador, en ejercicio del poder subordinante que le otorga la ley laboral, pretende obtener un mayor provecho de la mano de obra, imponiendo condiciones más favorables a sus intereses pero a su vez más engorrosas para el trabajador, mientras que con el acoso laboral el empleador, ejerciendo su poder directivo, pretende causar un perjuicio al trabajador afectándole en su dignidad, socavándole su personalidad; de manera que los motivos que inducen al empleador a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso a hostigar a la víctima.

2) Para abarcar el tema se considerará algunas de las ideas expuestas en el texto concepto de acoso moral y diferenciación de figuras afines.²³

3) El Síndrome de desgaste personal. En este caso se produce una cierta frustración derivada de la forma y de las condiciones en que se presta el trabajo

²³. Armando Mario Rojas Chávez, *es/info/acsocial/Revista prensa/mobbing.pdf*



debido a que éste no cumple con las expectativas profesionales del asalariado, por lo que es la propia actividad laboral la que desencadena la aparición de la afectación psíquica, a diferencia de lo que acontece en el acoso laboral, en el que son las relaciones personales las que dan lugar al hostigamiento psicológico. Éste tiene mucha similitud a lo que se entiende como acoso moral.

4) Respecto del stress laboral. Al igual como sucede en el ejemplo precedente, el deterioro psíquico obedece a causas relacionadas directamente con el trabajo desempeñado por el asalariado, las cuales son excesivas a sus capacidades normales de trabajo. Es claro que el estrés laboral es totalmente ajeno a las relaciones entre personas, que es lo que precisamente caracteriza el origen del acoso laboral.

5) En cuanto a los trastornos psíquicos. Ciertas afectaciones psíquicas, como la esquizofrenia y la depresión, pueden manifestarse como comportamientos semejantes al acoso. Estas patologías responden a afectaciones propias de la salud del trabajador, mas no tienen relación alguna con la labor por él desempeñada.

6). Cuando se produce la modificación del contrato de trabajo sin una comunicación adecuada entre el patrono y el trabajador: Existen varias formas de modificación de las condiciones del contrato de trabajo, entre ellas, se encuentra la movilidad funcional, y es cuando el empresario, puede cambiar al trabajador de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional. Si lo cambia a diferente categoría debe justificarse y la duración será la necesaria. Si el trabajador realiza funciones de menor categoría cobrará lo mismo que antes. Si realiza funciones de mayor categoría tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a esta nueva categoría, si esta categoría se realiza por un periodo de más de 6 meses podrá solicitar un ascenso.



En el caso de la movilidad geográfica, se señala que es cuando el empresario puede trasladar al trabajador a otro centro de trabajo que exija cambio de residencia, cuando existan razones que lo justifiquen:

- a).Económicas –Técnicas
- b).Organizativas -Producción

Existen otras causas que modifican éstas, como:

- a).La jornada de trabajo
- b).El horario
- c).El régimen de trabajo a turnos
- d).El sistema de trabajo y rendimiento
- e)La incapacidad temporal como causa de terminación de la relación de trabajo: Es la situación en la cual el trabajador se encuentra incapacitado para trabajar, en algunas legislaciones como la española, tiene una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros 6 meses cuando se considere. En el caso de la maternidad de la mujer trabajadora y el riesgo durante el embarazo, también se regula como incapacidad temporal para trabajar. El descanso por maternidad o por adopción de un menor de 6 años, tiene una duración de 16 semanas ampliables en algunos casos a 2 semanas más por cada hijo. En caso de maternidad puede distribuir este periodo en antes y después del parto, reservando siempre 6 semanas para después.

En caso de que la madre y el padre trabajen, podrá ser el padre quien disfrute del descanso guardando las 6 semanas para después del parto, que son exclusivas para la madre.

- a)La privación de libertad del trabajador es de conocimiento general, que ésta constituye una causal que faculta al patrono a dar por concluida la relación de trabajo, sin embargo, tal como se evidencia en el Código de Trabajo, dicha circunstancia no está clara, y el hecho de que no se encuentre clara, provoca



perjuicios graves para los trabajadores. En la legislación española, por ejemplo, el simple hecho de que tenga una privación de libertad, constituye una causa del patrono por razón de disciplina de dar por concluida la relación de trabajo, sin embargo, existen otras circunstancias que considerar en este aspecto, y que no se regulan en el Código de Trabajo.

La primera regla es que la privación de libertad del trabajador, se acepta mientras no exista sentencia condenatoria. Si el trabajador es condenado a una pena de privación de libertad el contrato se podría extinguir de acuerdo a la ley española, sin embargo, opera a partir de ese momento, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

b) En los casos de excedencia: La institución de la excedencia no se encuentra regulada adecuada o técnicamente en el Código de Trabajo, pero se refiere a permisos especiales que pudieran solicitar los trabajadores al patrono, con goce de salario, especialmente por circunstancias que beneficiarían a ambos.

En el caso de Guatemala, únicamente se regula la excedencia respecto de los jueces y magistrados en la Ley de la Carrera Judicial. Pues estas circunstancias pueden suceder de una manera muy singular en el ámbito del trabajo común y normal, y que el Código de Trabajo no regula, por esa razón constituye un perjuicio para los trabajadores. Cuando el trabajador es favorecido con una beca de capacitación, promocionada por la empresa, o bien la empresa lo favorezca directamente con un curso de capacitación, ya sea dentro del ámbito nacional o internacional, en muchas ocasiones suele suceder que es motivo suficiente para que el patrono dé por concluida la relación laboral.

La excedencia entonces, se define como una situación del trabajador en que solicita y consigue un permiso para dejar su trabajo temporalmente. Tipos de excedencia:



a) Forzosa: Cuando se designa a un trabajador para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Una vez finalizada, el trabajador tiene derecho a su puesto de trabajo.

b) Voluntaria: Los trabajadores pueden extinguir su relación laboral siempre que tengan una antigüedad en la empresa de un año y que soliciten la excedencia por un mínimo de dos y un máximo de cinco. Esta excedencia no da derecho a reincorporarse al puesto de trabajo pero sí se tiene una preferencia para ocupar los puestos vacantes.

También existen otros tipos de excedencia, como los siguientes:

a) Para el cuidado de los hijos: Los trabajadores tienen derecho a una excedencia no superior a tres años para atender a sus hijos. Durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto. Después de este periodo se tiene reservado un puesto igual o similar.

b) Para el cuidado de un familiar: Se tiene derecho a excedencia no superior a un año y con reserva del puesto de trabajo. El motivo ha de ser para cuidar a un familiar que no pueda valerse por sí mismo.

Estas circunstancias pueden ser motivo de despido directo e injusto que debieran estar reguladas en el Código de Trabajo.

a) Despidos disciplinarios: faltas repetidas de asistencia o puntualidad no justificadas: También suceden circunstancias que por razones disciplinarias adoptadas en forma unilateral por parte del patrono es que se produce un despido directo e injusto. El hecho de que se le acumulen al trabajador maliciosamente y en forma reiterada minutos por llegadas tarde a su trabajo, está siendo utilizado como una causal de despido, lo cual no se regula en el Código de Trabajo y puede ocasionar perjuicio respecto de los derechos de los trabajadores.



b) **Discriminación voluntaria del rendimiento:** Otro motivo que no se encuentra señalado concretamente en el Código de Trabajo y que ocasiona por ello, perjuicio a los trabajadores es el hecho de que de manera unilateral el patrono observe subjetivamente de que el trabajador o trabajadora “ha disminuido su rendimiento productivo”, sin embargo, esto tendría que ser objeto de una evaluación más objetiva y con intervención de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

c) **Ineptitud del trabajador, incapacidad para desempeñar su trabajo:** Ésta es otra de las causales utilizadas por los patronos, pero en forma encubierta, pues no se regula en forma técnica y específica dicho aspecto en el Código de Trabajo actualmente, y a juicio de quien escribe, esto tendría que ser motivo de una peritación, en donde se le evidencie al juez que efectivamente eso sucedió de la manera como lo indica el patrono y no en forma arbitraria.

d) **Falta de adaptación del trabajador, a las modificaciones técnicas producidas:** Este aspecto deviene de la movilidad funcional, territorial, técnica que es objeto el trabajador como una causa que puede ser tomada por el trabajador para dar por concluida la relación de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco, sin embargo, en otros países, esto es válido y aceptado por el sector laboral, sin embargo, la gran diferencia estriba en que ha habido un interés y una comunicación directa entre patrono y trabajador, y el cambio de las condiciones de trabajo son legitimadas.

Pues se genera que el patrono unilateralmente decida que ese cambio de condiciones, ha afectado el rendimiento y adaptabilidad del trabajador, y que por ello, se produce el despido directo.



e) Necesidad de amortizar puestos de trabajo basadas en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción: Este tema todavía no ha sido explorado como corresponde por el legislador, especialmente por lo que en forma ambigua regula respecto a la quiebra e insolvencia de las empresas, y lo relativo a la necesidad de disminuir el número de trabajadores de la empresa, y quizá también, por otras causas que sean necesarias según las formas de la empresa, y con intervención lógicamente de la Inspección General de Trabajo.

f) Los desastres naturales: Esta circunstancia se encuentra señalada o nominadas en el Código de Trabajo, pero a juicio e quien escribe, debiera desarrollarse o explorarse estas situaciones, de manera que no sean utilizadas por el patrono como motivo suficiente no imputable a él, para dar por concluida la relación de trabajo, y lo que más podría interesar el hecho de que se le cancele a los trabajadores sus prestaciones como corresponde.

En ese sentido, también, se dice que no ha sido explorado este aspecto, pues a menudo, existen incumplimientos tanto por parte del trabajador como por el empresario, de forma indistinta y con mayor o menor gravedad (siendo útil, para poder probarlo en un futuro, poner en conocimiento del incumplidor la existencia de un incumplimiento), y en base a ello, deducir responsabilidades al respecto, con intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

g) Violencia de género: Esta circunstancia ha sido una modalidad dentro de las causas modernas de que un trabajador o una trabajadora se den por despedidos injustamente y se suscita derivado quizá en muchos casos de las relaciones sentimentales que se realizan dentro de los ambientes de trabajo o centros de trabajo, en donde lógicamente se entrelazan relaciones familiares con las laborales que pueden desembocar en violencia hacia la mujer.



h) Transgresión buena fe contractual, abuso de confianza: Estos aspectos han sido considerados fundamentalmente por los patronos, sin embargo, es muy ambiguo el término y a pesar de que la legislación laboral guatemalteca no lo regula, ha sido invocado por éstos y por lo tanto, debiera existir claridad para su interpretación y contenido.

El abuso de confianza y la buena fe contractual, se derivan de lo que se ha convenido en el contrato de trabajo, cuando éste existe, sin embargo, para el caso de la realidad guatemalteca, muchas formas contractuales se realizan de manera verbal, y a pesar de ello, entonces, pesa la palabra del patrono respecto de la del trabajador, y por el poder económico y material que es desigual entre éste y el trabajador, es lógico suponer que de no encontrarse claro y regulado, produce perjuicio para la clase trabajadora.

4.4 Análisis del Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo: Este convenio constituye un marco normativo de forma específica en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

El Estado de Guatemala no lo ha ratificado aún, y ha tenido como fundamento lo siguiente:

1. Surge de la Reunión de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1982, en su sexagésima octava reunión; tomando en cuenta las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963; y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, en donde se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

2. Estas novedades hacen oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en

esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países.

3. En cuanto a su contenido, señala la parte I, los Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones, el Artículo 1, señala que: Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

El Artículo 2 se refiere a que este convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas. Refiere también que todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración. 3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio. 4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio. 5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente



Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

4. El Artículo 3 se refiere a varios conceptos o definiciones que son importantes y señala: A los efectos del presente Convenio, las expresiones «terminación» y «terminación de la relación de trabajo» significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

5. Parte II del convenio. Se refiere a las normas de aplicación General. Las causas de justificación de la terminación, a partir del Artículo 4 que dice: Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Artículo 6.1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán



determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 del presente Convenio.

6. Se regula también lo relativo a los procedimientos previos a la terminación. Artículo 7. No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

7. En cuanto a la impugnación, se refiere el Artículo 8.1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro. 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación. Artículo 9.1. Los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada. 2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas: a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el Artículo 4 del presente Convenio; b) los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas



aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales. 3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 de este Convenio.

8. La decisión final respecto de la impugnación. Artículo 10. Si los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

9. Respecto del preaviso, este convenio señala: Artículo 11. El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

10. La Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos. Artículo 12.1 . De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o b) a



prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. 2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo. 3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1 del presente Convenio

11. También hace referencia a disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. La consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13.1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones; b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencia adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos. 2. La aplicación del párrafo 1 del presente Artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el Artículo 1



del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal. 3. A los efectos del presente Artículo, la expresión «representantes de los trabajadores interesados» se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

12. Las demás normas se refieren a las formas de ratificación, denuncia, y parte de la organización.

4.5 Las ventajas y desventajas para el trabajador

A) Ventajas: Dentro de las más importantes se encuentran las siguientes:

1) Que el patrono tendría que dar cumplimiento a las normas establecidas en el Código de Trabajo respecto a la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo.

2) Que muchas de las causales que se describieron que facultan al patrono para dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral e injusta, se encuentran descritas en forma ambigua, por lo que el patrono tendría que acreditar en forma concreta lo sucedido.

3) Que a pesar que en la actualidad derivado de los avances sociales, surgen nuevas formas en que pueden ser utilizadas por el patrono para perjudicar al trabajador con los despidos injustificados y directos, éstas no se encuentran reguladas en la ley.



B) Desventajas: Que al no regularse determinadas formas, de manera aparente, cumpliendo con lo que refiere la ley, invoca otras causales que efectivamente no son las que se suscitaron que provocó el cese de la relación laboral, y que es una práctica que sucede en la realidad.

1).El carácter ambiguo de las causales relacionadas con los despidos injustos y directos, provoca perjuicios al trabajador en virtud de que las situaciones que se suscitan se dan en forma concreta.

2).La multiplicidad de circunstancias por las cuales el patrono puede dar por concluida una relación de trabajo, de acuerdo a la realidad, provocaría perjuicio a los trabajadores, cuando éstas no se encuentran reguladas, como se ha expuesto, en el caso del uso del Internet, al acoso moral o sexual, etc.



CAPÍTULO V

Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

5.1 Las entrevistas consistieron en la realización de preguntas a trabajadores en general que acudían a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habiéndose intentado entrevistas a inspectores pero no fue posible, y a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ES COMUN QUE LOS PATRONOS DESPIDAN UNILATERALMENTE A LOS TRABAJADORES?	
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación e campo, junio 2010.

De acuerdo a los resultados de la pregunta anterior, es evidente que existe aceptación en la mayoría de los entrevistados respecto a la forma en que se conducen los patronos, cuando de manera unilateral despiden injustificadamente a los trabajadores, y con ello se logra que éstos acudan generalmente a la Inspección General de Trabajo en reclamo del pago de sus prestaciones laborales completas a las que tienen derecho de conformidad con la decisión adoptada en esa forma por el patrono.



CUADRO No. 2

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

Fuente: investigación de campo, junio 2010.

La totalidad de los entrevistados manifestaron que los trabajadores no se encuentran protegidos de los despidos injustos a las que se ven expuestos derivados de las decisiones unilaterales de los patronos. Sin embargo, a pesar de lo que manifestaron los entrevistados, es de reconocer que el Código de Trabajo establece cuándo se puede considerar un despido injusto circunstancia que debe ser observada por el patrono, y que de hecho así es, porque es evidente también de que en muchos casos, los patronos se protegen ante lo que establecen las leyes al respecto y realizan conductas que en apariencia son legales, pero que la realidad es que no lo son y ello motiva a que los trabajadores acudan a los entes administrativos de trabajo primeramente y luego, a los entes judiciales.



CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTEN PERJUICIOS PARA EL TRABAJADOR, CUANDO UNILATERALMENTE EL PATRONO TOMA DECISION DE DESPDIRLO INJUSTAMENTE?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

De conformidad con los resultados de la respuesta anterior, la totalidad consideran que sí, sin embargo, la situación no ha mejorado y uno de los problemas que se observan derivado de ello, es precisamente la poca información acerca de los derechos que tienen los trabajadores.



CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, ES FRECUENTE QUE SEA UNA DECISION UNILATERAL Y SUBJETIVA POR PARTE DEL PATRONO?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

El total de entrevistados manifestaron que sí, y efectivamente, existen causas muy limitadas por las cuales un trabajador decide no continuar ejerciendo determinada labor, porque efectivamente en muchos casos, éste tiene la necesidad de trabajar, y es más común encontrar que un patrono despida a un trabajador, para contratar a otro con menos salario, o que le pueda rendir más, productivamente hablando, lo cual lógicamente ocasiona un perjuicio a los trabajadores en esa condición.



CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTEN UNA SERIE DE CAUSALES POR LAS CUALES EL TRABAJADOR PUEDA DARSE POR DESPEDIDO Y QUE NO SE ENCUENTRAN REGULADAS EN LA LEY?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

Del total de entrevistados consideraron que efectivamente existen una serie de causales por las cuales los trabajadores pueden darse por despedidos y que no se encuentran regulados en la ley, citando como ejemplo lo que ha sucedido en el caso de la intromisión a la intimidad de los trabajadores, por el uso de los medios tecnológicos como las computadoras, el uso de Internet, del correo electrónico, y una serie de circunstancias que la ley no regula, pero son causas por las cuales el trabajador se puede dar por despedido injustamente.

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE LA INTERVENCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTOS NO ES EFECTIVA?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010

La mayoría de los entrevistados manifestaron que los inspectores de trabajo no cumplen efectivamente su papel de resguardar los derechos de los trabajadores, a través del control del cumplimiento de los mismos especialmente por parte de los patronos, y que es evidente a través de las denuncias que se plantean a diario y que no tienen una pronta solución a favor de los trabajadores.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL ESTADO DEBE INTERVENIR EN PROTECCION DE LOS TRABAJADORES, ANTE LAS INJUSTICIAS DE DESPIDO QUE SE PROVOCAN A LOS TRABAJADORES Y QUE ES COMÚN QUE SE QUEDEN INCLUSO, SIN EL PAGO DE SUS PRESTACIONES LABORALES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

La mayoría de los entrevistados manifestaron que efectivamente el Estado es el encargado de las políticas públicas en materia de trabajo y por lo tanto, tiene la obligación de intervenir, con el fin de que se equipare la desigualdad material o económica que existe en las relaciones laborales, entre el patrono y el trabajador.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿CREE USTED EL HECHO DE QUE HA EVOLUCIONADO LA SOCIEDAD, TAMBIÉN IMPLICA QUE SURJAN NUEVAS FORMAS DE DESPIDO EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

Los entrevistados manifestaron que efectivamente, existen nuevas modalidades de despido que son congruentes con esa evolución que sufren las sociedades, y que generalmente los patronos encuentran viables para evitar que se les afecten en sus derechos como tales.



CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL HECHO DE QUE ESTAS FORMAS INJUSTAS DE DESPIDO NO SE PREVEAN Y REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PROVOCA PERJUICIO ESPECIALMENTE PARA EL TRABAJADOR?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: investigación de campo, junio 2010.

El total de entrevistados manifestaron que efectivamente el hecho de que no se regulen determinadas conductas como prohibidas o que tienen consecuencias para el patrono, especialmente derivado de las relaciones laborales que surgen entre éstos y los trabajadores, esto necesariamente ocasiona un perjuicio para los trabajadores.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DEBIERA REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA INCLUIR NUEVAS FORMAS DE DESPIDOS INJUSTOS QUE SE PROVOCAN EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, junio 2010.

Los entrevistados manifestaron que efectivamente debieran mejorarse las leyes laborales y en ese sentido incluir nuevas formas de despidos injustos que han provocado los patronos y que el trabajador puede considerar como tal para darse por despedido y solicitar el pago de sus prestaciones laborales.

5.2 Necesidad de reformar el Código de Trabajo

A) Bases

De acuerdo a los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, resulta evidente determinar la necesidad de que en el Código de Trabajo se reestructure las normas a través de reforma y se instituyan adecuada y técnicamente las causales por las que se debe dar por concluida una relación de trabajo, imputables al trabajador, o al patrono, justas o injustas, directas o indirectas, de acuerdo a lo que regula el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, así como a las que se han establecido en el desarrollo de este trabajo, y que son:

- 1). El uso del Internet en las computadoras de los empleados.
- 2). El acoso moral o sexual en el trabajo, dentro de ello, el estrés laboral, el síndrome de desgaste crónico del trabajador, etc
- 3). Cuando se produce la modificación del contrato o de las condiciones de trabajo sin una adecuada comunicación entre el patrono y el trabajador.
- 4). Cuando se aduce la incapacidad temporal como causa de terminación de la relación de trabajo.
- 5). La privación de la libertad del trabajador y la necesidad de regularse las circunstancias de ello.
- 6). Cuando se aducen circunstancias relacionadas con la excedencia y la obligatoriedad de los permisos laborales o excedencias en materia de familia, estudios para el cuidado de los hijos.
- 7). Los despidos disciplinarios, en cuanto a las faltas repetidas de asistencia o puntualidad no justificadas.



- 8). Cuando se presume la disminución voluntaria del rendimiento.
- 9). Cuando se presume la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas producidas.
- 10). Cuando se aduce la necesidad de amortizar puestos de trabajo basados en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. El tema de la insolvencia de la empresa, la quiebra, etc.
- 11). Regular de mejor manera lo relativo a los desastres naturales.
- 12). También la importancia de la violencia de género en el trabajo como causa de despido.
- 13). Cuando se presume transgresión a la buena fe contractual. Abuso de confianza de parte del patrono.



CONCLUSIONES

1. Dentro de las relaciones laborales que se suscitan entre patronos y trabajadores, existe una desigualdad material y económica entre éstos, en perjuicio de los trabajadores, por ello, el Estado tiene la obligación de intervenir para equiparar esa desigualdad.
2. Existe una adecuada protección nacional e internacional de los derechos de los trabajadores, el problema podría desembocar en que las autoridades no ejecutan los compromisos contraídos, como sucede en el caso de Guatemala, y la no ratificación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Existen causas legales y no reguladas que justifican al patrono o al trabajador para dar por concluida la relación de trabajo, de igual manera causas injustas, directas e indirectas, sin embargo, las legales no son suficientes confrontado esto con la realidad nacional, y las no reguladas por ese hecho ocasionan perjuicio a los trabajadores.
4. Existen más desventajas que ventajas para los trabajadores, el hecho de que no se regulen otras causas que han sido invocadas en forma encubierta por el patrono para dar por concluida la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador.
5. Dentro de los convenios internacionales de trabajo más importantes para efectos de este trabajo, se encuentra el 158 de la Organización



Internacional del Trabajo, especialmente porque se refiere a causas justificantes y no para dar por concluida una relación de trabajo.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tienen la obligación de propiciar una política de protección a los derechos laborales de los trabajadores, pues en la actualidad resulta evidente de que esto no es así, esto con el fin de equiparar la desigualdad material y económica existente y latente entre éstos con ocasión del trabajo.
2. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación de dar cumplimiento a los compromisos contraídos en los distintos instrumentos jurídicos internacionales en materia de trabajo, y de informar a los trabajadores y patronos de ello, para que conozcan de sus derechos y obligaciones, siendo una tarea que podría ser encomendada a los inspectores de trabajo.
3. Es evidente la frecuencia en que se violentan los derechos laborales, y para tener un mayor control y realizar supervisiones en los centros de trabajo, es recomendable que se duplique la cantidad de inspectores de trabajo, pues muchos de los trabajadores no denuncian de los abusos a que son sometidos, cuando se produce el cese de la relación laboral, y en el caso de quienes sí denuncian, actuar con mayor eficiencia en protección de los derechos laborales.
4. Al determinarse que existen causas que no están reguladas en el Código de Trabajo que facultan al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo



sin responsabilidad de su parte, es recomendable que el Congreso de la República tome la obligación de ratificar y aprobar el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, pues constituyen derechos adquiridos de los trabajadores en materia de la terminación de las relaciones de trabajo adoptadas por el empleador.

5. Los legisladores debieran efectuar un estudio acerca de las causales por las cuales es notorio que el patrono se valga para dar por concluida la relación de trabajo, tal como se ha expuesto en el desarrollo de este trabajo, señalando las mismas y que son válidamente aceptables y que provocan perjuicios a los trabajadores el hecho de que no se regulen.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho del trabajo. Barcelona: (s.e.), 1960.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual, Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. La estabilidad en el derecho de trabajo guatemalteco. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo. Tesis e Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.

De **FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo.** Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1968.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, edición 1996.

Enciclopedia Espasa Calpe. Sociedad Anónima, Madrid, España, 2000.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho de trabajo. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.



LACABANA, Miguel Ángel. La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco, Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Estudios de derecho procesal de trabajo. Ediciones de la Universidad de Yucatán, 1977.

SALINAS DUARTE, Mario. Derecho laboral en Iberoamérica. Principios rectores del derecho procesal del trabajo. Editorial Trillas, México, 1981.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional constituyente, 1986.

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, (noviembre 1985).

Recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo, 1982.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala, decreto número 1441, 1971.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, decreto número 2-89, 1989.