

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



DESPIDO DIRECTO EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS

JESSICA ROXANA MOLINA BERGANZA

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

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

DESPIDO DIRECTO EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JESSICA ROXANA MOLINA BERGANZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Omar Rafael Ramirez
Vocal:	Licda. Ana Elvira Polanco Tello
Secretario:	Lic. Alvaro Arturo de León Alvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Licda. Magda Nidia Gil Barrios

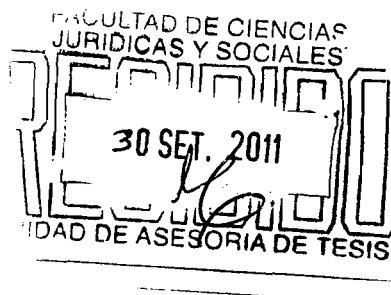
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales y del Examen General Público).

Lic. CESAR A. GARCIA.V
ABOGADO Y NOTARIO
16 calle 9-70 zona 1
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 20 de septiembre del 2011

Señor
Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me permito informarle que según resolución emitida por esa Unidad, se me designó como Asesor de Tesis de la Bachiller Jessica Roxana Molina Berganza, con número de carné 200111212, quien presentó para su consideración el trabajo intitulado: **“DESPIDO DIRECTO EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS”**. Me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con la importancia de estudiar y analizar cómo se puede establecer una normativa que dé las directrices a seguir al momento de un despido directo.
2. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, que dio a conocer las consecuencias de realizar un despido directo en la empresa privada, cuando no se cuenta con medios de prueba; el sintético, estableció la importancia de una normativa que indique las directrices a seguir; el inductivo, estableció las consecuencias del despido directo en la empresa privada y el deductivo, estableció la falta de regulación legal.
3. Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se logró obtener la información doctrinaria y legal actualizada.
4. La redacción utilizada es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina

Lic. CESAR A. GARCIA.V
ABOGADO Y NOTARIO
16 calle 9-70 zona 1
Ciudad de Guatemala



5. La tesis contribuye científicamente ya que estudia y analiza cómo se puede establecer una normativa que de las directrices a seguir al momento de implementar un despido directo.
6. Las conclusiones y las recomendaciones se relacionan entre sí y con los capítulos de la tesis. Al trabajo de tesis se le hicieron algunas enmiendas, las cuales fueron atendidas por la sustentante. La autora aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios.
7. Los objetivos formulados establecieron claramente, lo esencial de establecer una normativa que de las directrices para realizar un despido directo y no carecer de pruebas.
8. La bibliografía empleada es la adecuada y se ajusta perfectamente al análisis del tema investigado.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de tesis llena los requisitos necesarios que establece el Artículo 32 para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con la tramitación correspondiente previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Cesar Augusto Garcia Vasquez
Asesor de Tesis
Colegiado 3585

LIC. CESAR AUGUSTO GARCIA VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, tres de octubre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **OTTO RENE ARENAS
HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
JESSICA ROXANA MOLINA BERGANZA, Intitulado: **“DESPIDO DIRECTO
EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS”**.

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



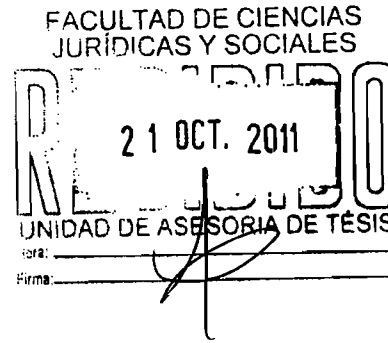
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvc.

LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 3805



Guatemala, 12 octubre del 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Como revisor de tesis le doy a conocer que acorde al nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha tres de octubre del año dos mil once, procedí a la revisión del trabajo de tesis de la bachiller Jessica Roxana Molina Berganza; que se denomina: **“DESPIDO DIRECTO EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS”**. Después de la revisión encomendada, le doy a conocer:

1. La sustentante empleó la doctrina y legislación adecuada, llevando a cabo la redacción de manera correcta y utilizando un lenguaje acorde y además desarrolló de forma sucesiva los diversos pasos del proceso de investigación.
2. Durante el desarrollo de la tesis se emplearon los métodos siguientes: analítico, las consecuencias que se derivan de realizar un despido directo en la empresa privada por no contar con una normativa; el sintético, dio a conocer la problemática actual; el inductivo, determinó la normativa a implementar y el deductivo, estableció la falta de regulación legal. Las técnicas de fichas bibliográficas utilizadas por la autora son suficientes y necesarias para fundamentar el trabajo de tesis.
3. El contenido técnico y científico, se encuentra a mi juicio, bien concebido, orientado a establecer, que no existe un procedimiento específico en el Código de Trabajo, que regule los pasos a seguir al momento de implementar un despido directo.
4. La tesis es una contribución científica importante ya que estudia y analiza cómo se puede establecer una normativa que de las directrices a seguir al momento de implementar un despido directo, y contar con los medios de prueba que justifiquen que previo se realizó un procedimiento administrativo, por lo que estoy de acuerdo con las conclusiones a que se arribó en el trabajo de investigación, como también con las recomendaciones aportadas por la autora del trabajo de tesis.


LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 3805



5. La bibliografía utilizada es la adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

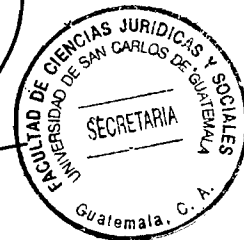
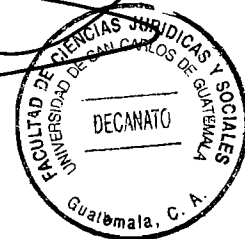


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de marzo del dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JESSICA ROXANA MOLINA BERGANZA titulado DESPIDO DIRECTO EN LA EMPRESA PRIVADA Y SUS CONSECUENCIAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh





DEDICATORIA

A DIOS

Por iluminarme con todo el conocimiento, la sabiduría, comprensión e interpretación necesaria para poder lograr cerrar pensum y ganar los privados.

A MIS PADRES

Oscar Humberto Molina Acevedo y Alma Consuelo Berganza Grijalva. Eterna gratitud, con amor por todas las enseñanzas, apoyo, dedicación, empeño brindado durante mi vida y en especial a mi madre; por ser la motivación toda mi carrera.

A MIS HERMANAS

Alma Beatriz Molina de Monterroso, Erika Karina Molina Berganza y Gabriela Lizeth Molina Berganza,

A MI ESPOSO

Carlos Arturo Saravia Carrizosa. Por todo el apoyo, amor y lealtad.

A MIS HIJOS

Nikolas Saravia Molina y Carlos Saravia Molina. Gracias por el inmenso amor que sienten entre sí y por sus padres.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala. En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjar en mí los ideales de triunfo, ética y profesionalismo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala	1
1.2. Concepto	4
1.3. Definición	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo	7
1.5.1. Principio dispositivo	8
1.5.2. Principio de intermediación procesal	8
1.5.3. Principios congruencia	9
1.5.4. Principio de oralidad	9
1.5.5. Principio de concentración procesal	10
1.5.6. Principio de publicidad	11
1.5.7. Principio de economía procesal	11
1.5.8. Principio de preclusión	12
1.5.9. Principio de tutelar o de titularidad	13
1.6. Características.....	14



	Pág.
1.7. Prestaciones labores	15
1.7.1. Definición	16
1.7.2. Clases de prestaciones laborales	16
1.8. Ventajas económicas	20
1.8.1. Estudio jurídico doctrinario	20
1.9. La prescripción, sanciones y responsabilidades	27
1.9.1. Prescripción negativa	30
1.9.2. Derechos irrenunciables prescriptibles	31
1.9.3. Plazos	32
1.10. Prescripción contra derechos del trabajador	33

CAPÍTULO II

2. La relación laboral	41
2.1. Contrato individual de trabajo	41
2.1.1. Concepto	44
2.1.2. Alcances	45
2.2. Principio de estabilidad laboral	47
2.3. Terminación de la relación laboral	47
2.3.1. Concepto	48
2.3.2. Elementos	49



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Formas de terminar una relación de trabajo	53
3.1. Clasificación de las formas de terminar la relación laboral en el Código de Trabajo	55
3.1.1. Despido	56
3.1.2. Mutuo consentimiento, plazo fijo u obra determinada	56
3.1.3. Renuncia	57
3.1.4. Muerte	57
3.1.5. Fuerza mayor o caso fortuito	58
3.2. El juicio ordinario de trabajo	59

CAPÍTULO IV

4. El despido	69
4.1. Despido indirecto	70
4.2. Despido directo	71
4.3. Despido directo injusto o injustificado	72
4.4. Despido directo justo o justificado	73
4.5. Causales de despido directo en el Código de Trabajo	74
4.6. El despido directo justo con base en el Artículo 78 del Código de Trabajo	81
4.7. Medios de prueba utilizados en la actualidad para poder sustentar la justa causa de despido directo	82



4.8. Repercusiones jurídicas por no poder probar el despido directo por causa justa	83
4.9. Análisis jurídico del despido directo en la empresa privada y sus consecuencias	86
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103



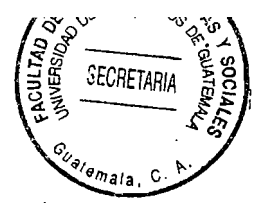
INTRODUCCIÓN

La problemática en torno a la que gira el presente trabajo de investigación, consiste en que lamentablemente los patronos comparecen ante la Inspección General de Trabajo y ante los tribunales de justicia sin ningún medio de prueba que permita comprobar la causal en que incurrió el trabajador, con lo cual se desea justificar el despido. Esto además de ser un perjuicio económico, es una situación que lleva a formular la siguiente interrogante ¿Conocen los patronos cuál es el procedimiento que deben observar previamente para despedir por justa causa a un trabajador?

Se tiene como elemento de estudio la figura del despido regulado en el Código de Trabajo, pero únicamente profundizando en el despido directo justo, ya que el patrono de conformidad con los Artículos 77 y 78 si está facultado para terminar con el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurre en una de las causales de despido directo; sin embargo, es importante saber que dicha facultad está condicionada a la capacidad de presentar pruebas de la misma, por lo cual hay que conocer previamente el procedimiento que se debe seguir para despedir en forma directa y justificada a un trabajador.

El problema radica en que existe desconocimiento de los procedimientos legales y de las distintas causales que el Código de Trabajo regula para despedir a un trabajador con justa causa, sin responsabilidad del patrono, las cuales se encuentran contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Además existe desconocimiento sobre los medios de prueba que tiene que recabar previamente al despido.

La hipótesis planteada en la investigación fue: el despido directo se configura cuando el acto resolutorio emana del empleador, con causa legal o sin ella, prescindiendo de los servicios del trabajador, mediante la extinción del contrato de trabajo.

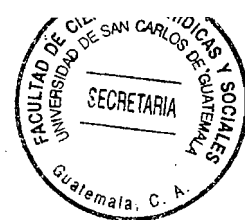


Los objetivos trazados se estructuraron de la siguiente manera: dar a conocer los procedimientos para despedir de forma directa a un trabajador con justa causa y que el Código de Trabajo regula, aunque no se encuentren plenamente establecidos.

La tesis se llevó a cabo como una investigación jurídico descriptiva, en la que con un procedimiento lógico se inicia estudiando la doctrina, seguido por la ley, para luego entrevistar a los sujetos de análisis que en este caso fueron: Jueces de primera instancia de juzgados de trabajo y previsión social, abogados laboralistas, inspectores de la Inspección General de Trabajo, así como jefes del área de recursos humanos.

La tesis se integra por cuatro capítulos estructurados de la siguiente forma. El capítulo uno enfoca lo concerniente a los antecedentes del derecho laboral guatemalteco, y los principios del derecho procesal del trabajo; en el capítulo dos se analiza la relación laboral y los principios y elementos del contrato de trabajo; en el capítulo tres se hace referencia a las formas y su clasificación para terminar una relación de trabajo; para dar paso al capítulo cuatro donde se analiza al despido directo e indirecto, el justificado e injustificado, sus causales de acuerdo al Código de Trabajo, los medios de prueba y las repercusiones jurídicas al no comprobar el despido directo, finalizando con un análisis de los resultados obtenidos de la investigación, para finalizar emitiendo las conclusiones y recomendaciones respectivas.

La presente tesis, da a conocer un procedimiento previo a realizar un despido directo justo, el cual debe de conocer el empleador y trabajador, para poder recabar los suficientes medios de prueba, que les permita probar las causales por las que finalizó la relación laboral ante los tribunales laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso de Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías.”¹

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala.

¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 99.



Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República, fijaron los principios que la fundamentaban.

La época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, dio como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supra estructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación. Durante esa época existía el Ministerio



de Trabajo y Economía, siendo Ministro el juriconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo.”²

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo que carece de relevancia; pero este Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

² Ibid. Pág. 101.

Es así como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como el Día del Tipógrafo.

En materia procesal, el Considerando IV del Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, estipula: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.”

A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos.”³

1.2. Concepto

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es: “Aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y

³ González Cardoza, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. Pág.89



otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.”⁴

“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁵

1.3. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, señala que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación.”

⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 603.

⁵ *Ibid.* Pág. 597.



El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica.”⁶

En sí, el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

1.4. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar sentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la

⁶ López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 173.



economía.”⁷

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que lo ubican dentro del derecho público, y otros que lo sitúan dentro del derecho social.

Mario de la Cueva, afirma: “Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad.”⁸

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad; teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

1.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Estos principios se pueden considerar las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

⁷ De Buen Lozano , Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15.

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Pág. 126.



Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

1.5.1. Principio dispositivo

Éste se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que, son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional; el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento, para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero, es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir, que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo, va dirigido a la averiguación de la verdad.

1.5.2. Principio de intermediación procesal

Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las



partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario; a efecto de garantizar la pureza del proceso.

1.5.3. Principio de congruencia

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio para homologar el proceso laboral al civil.

1.5.4. Principio de oralidad

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible; además, la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza.



Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente estipula: “Artículo 321. El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral.” Artículo 322. “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.”

La oralidad es uno de los principios que informa al derecho procesal del trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión; ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se han combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

1.5.5. Principio de concentración procesal

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y la segunda, se refiere a que en una sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez.

Su objetivo en suma, es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada; ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas; motivo por

el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

1.5.6. Principio de publicidad

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos por regla general; salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones.

Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

1.5.7. Principio de economía procesal

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentran en situación económica muy diferente.

Por un lado, está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado; y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo; por lo que este principio informa sobre la realización del



derecho en el menor tiempo posible; es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

1.5.8. Principio de preclusión

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio, hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aun cuando no se hayan recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la



primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede interponerlas hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.

- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y; hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado; pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

1.5.9. Principio tutelar o de titularidad

Éste, es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte.

Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo, tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación; ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio.

El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que estipula: "Se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la

conveniencia social.”

1.6. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral:

- “Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.

- Posee plena autonomía: tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- Es realista y objetivo: por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es fundamentalmente democrático: por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.”⁹

1.7. Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales, son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra; por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por

⁹ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 60



ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

1.7.1. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”.¹⁰

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo político laboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas que deben dar a sus empleados”.¹¹

1.7.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto, el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la

¹⁰ Ibid. Pág. 384

¹¹ Ibid.



ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo número 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y el Acuerdo Gubernativo número 459-2002, que entró en vigor el 1 de enero de 2003; y en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto del Código de Trabajo, estipula: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).

- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).

- **Aguinaldo:** El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley

Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutaran de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El 50 % en la primera quincena de diciembre de cada año y el 50% restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En la segunda, se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivo al Sector Privado), de fecha 19 de diciembre 1989; y Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzal para las actividades agropecuarias; y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de



centavos de quetzal en las demás actividades; que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. El segundo, regula que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- **Día de la madre:** El Decreto número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 5 de octubre de 1968, declara el Día de la Madre el 10 de Mayo de cada año, teniendo las madres asueto y derecho al pago del salario.

- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en 10 meses a partir del momento del parto, este período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de 12 meses después del parto.



1.8. Ventajas económicas

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios; siendo un incentivo económico extra con relación a su salario.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

1.8.1. Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el Artículo 90, párrafo quinto, estipula: “Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado.”

Conforme al Artículo citado, las ventajas económicas constituyen un 30% del importe total del salario devengado por el trabajador.

Las ventajas económicas no se encuentran definidas en el Código de Trabajo, lo que ha dado lugar para que el juzgador use su criterio para definir las y ponerlas en práctica en el procedimiento laboral.



Luis Fernández Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un 30% del total de las prestaciones laborales. Con todo, es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas.”¹²

Agrega: “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias.”¹³

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, es porque el legislador no las definió al momento de emitir el mismo, lo importante es que se debe establecer en dicho Código su definición; es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas; es decir, que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se pueden violar las leyes cuando éstas se interpretan. Luis Fernández Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas

¹² Fernández Molina, Luis . **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 198.

¹³ **Ibid.** Pág. 215.



forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario.”¹⁴

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad; mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

La legislación guatemalteca, la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios, en el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución.

¹⁴ Ibid.



Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el 30% en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte.

Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como en la generalizada de su reclamo.

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, regula: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado.”

La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos de discrepancia están:

- No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar de cualquier naturaleza que sean. Como adicionalmente el derecho laboral debe interpretarse en caso de



discrepancia, en el mejor sentido para el trabajador, en base al indubio pro operario, no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición.

- Si se trata de beneficios de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.

- Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.

- Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, “además del pago en dinero, el suministro de alimentación y



manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).

- ¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. En las empresas privadas, se acostumbra consignar en los contratos de trabajo, una cláusula que estipula; un porcentaje variable al regulado en el Código de Trabajo. De igual manera hay empresas que no otorgan ningún tipo de ventajas económicas.

Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuáles no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:

- Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario.
- Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dárselo al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.

- Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el Pacto de Condiciones de Trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.
- Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y sí es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleador sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio, por ejemplo; que utilice el vehículo proporcionado por la empresa para dirigirse a su hogar después de terminada una jornada laboral, ésa sí se comprendería como ventajas económicas, ya que se beneficia únicamente él no todos los demás trabajadores.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.



Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiese dedicado un Artículo más puntual. No quiere ello decir que necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo un 30% más de las prestaciones finales.

Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y armonía, y en segundo lugar, que los empleadores brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

1.9. La prescripción, sanciones y responsabilidades

Estas instituciones están reguladas en los Artículos del 258 al 273 del Código de Trabajo.

“La prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo, o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el Capítulo Primero del Título octavo del Código de Trabajo. Su objetivo primordial es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder reclamar la



indemnización respectiva, caso contrario prescribe el derecho de demandarlo antes los tribunales laborales. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene 2 años. Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar.”¹⁵

Las sanciones, toda vez que las faltas de trabajo y previsión social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el Código de Trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social; las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario.

Un ejemplo de esta institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Artículo 350 del Código de Trabajo, en el sentido de que si un patrono transgrede la obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a aprestar declaración testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del Código de Trabajo, consisten en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o inculpen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones.

Dichas consecuencias consisten, en la destitución inmediata, sin perjuicio de las

¹⁵ López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 147.



sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.

Francisco Javier Gardeazábal del Río, señala: "La prescripción constituye una manifestación de la influencia que el tiempo tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Éstos, a lo largo de aquél, nacen, se ejercitan y mueren. Aquí corresponde estudiar una de las causas que determinan la desaparición de aquellos: la prescripción extintiva."¹⁶

Puede definirse la prescripción extintiva, como el modo de extinguirse los derechos y las acciones por el mero hecho de no dar ellos adecuadas señales de vida durante el plazo fijado por la ley. Así, se pone de relieve como junto con el transcurso del tiempo lo característico de la prescripción extintiva es la inacción del titular del derecho durante toda la extensión de aquél; es lo que se ha denominado con acierto como el silencio de la relación jurídica.

La prescripción puede ser positiva o negativa. En el primer caso consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por lo contrario, en la pérdida de un derecho por el paso del tiempo. Por la naturaleza de la investigación es necesario analizar la prescripción negativa.

¹⁶ Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit.**, Pág. 782.



1.9.1. Prescripción negativa

"La prescripción negativa o liberatoria, es una institución que aparece en todas las disciplinas jurídicas y, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos."¹⁷

Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones humanas. Si no se fijaran plazos temporales para el ejercicio de potenciales derechos, sin duda alguna existiría incertidumbre, expectativa y tensión permanente; en pocas palabras, una pretensión latente en forma indefinida; situación contraria a los mismos fines que el derecho en general procura, como es el mantenimiento armónico de las relaciones entre las personas.

Presume la prescripción el desinterés de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo declara la extinción de los mismos en aras de la fijeza jurídica.

Es por eso que esta institución se contempla prácticamente en todas las ramas jurídicas; y entre ellas, en lo laboral.

¹⁷ Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 177.



1.9.2. Derechos irrenunciables prescriptibles

Por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones: algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal.

Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directamente, sino que por ley se incorporan una serie de estipulaciones adicionales, por lo general mínimas, que quizá no son tratadas directamente por las partes. O sea que, en virtud de una especie de ósmosis legal, se generan automáticamente una serie de derechos y obligaciones más allá de los convenidos directamente por las partes, los cuales pueden ser reclamados al momento de un despido ante los tribunales laborales.

Es claro que el mayor beneficio de este sistema es el trabajador, quien adquiere, frente al patrono, una serie de derechos mínimos de plena aplicación, tales como vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, séptimo día, indemnización, primas por antigüedad, previsión social, etc.

El trabajador, por lo mismo, tiene derecho a ejercer o exigir cada una de esas prestaciones, siempre que lo haga en su oportunidad o dentro de los respectivos plazos fijados para cada situación, caso contrario prescribe el derecho de reclamar ante los tribunales laborales.

Esos derechos, son irrenunciables; pero son prescriptibles. El trabajador no los puede

renunciar, pero sí los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente. Debe atenderse, sobre todo, el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta inadecuado que los reclamos del trabajador despedido se mantengan indefinidamente.

En contraposición del trabajador, al patrono le asisten también derechos y plazos para ejercitar los mismos; tal el caso de aplicar sanciones disciplinarias, de despedir con causa justificada, de reclamar contra el retiro del trabajador, caso contrario no tiene una base para argumentar un despido directo ante los tribunales de trabajo; y es precisamente la falta de conocimiento por parte del empleador de cómo realizar una llamada de atención ya sea verbal o escrita, lo que da lugar a que la falta quede archivada dentro de un expediente administrativo; obviamente, dando el derecho al trabajador de presentar sus pruebas o argumentos de defensa.

1.9.3. Plazos

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales los patronos y trabajadores, deben iniciar las acciones relacionadas; sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hacen plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones, aplicando en todo proceso laboral el principio de concentración procesal, principio de



economía procesal; para que todo proceso sea rápido y no sea tan oneroso.

1.10. Prescripción contra derechos del trabajador

a) Por despido injustificado

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho acudir a un juzgado en materia laboral para que el empleador lo indemnice, y no prescriba el derecho de reclamar los pagos correspondientes al tiempo laborado para el empleador (en otras legislaciones tiene en determinadas circunstancias derecho opcional a la reinstalación).

La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causal frívola o infundada, inmediatamente reclamará su tiempo, ante los tribunales de justicia.

Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro o despido, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo las empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que motivó el despido es discutible).

En todo caso, la situación de despido, justo o no, debe aclararse en los días siguientes

a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, es un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación.

Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo sólo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cuál es su situación frente a su expatrono y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer su derecho es por negligencia del mismo o por astucia del patrono al retenerlo para que se de la prescripción, y como lamentablemente no existe un procedimiento previo de despido directo en nuestra legislación,

“Las legislaciones, por lo general, han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, En el medio guatemalteco es de 30 días hábiles. En México, anteriormente era de un mes, pero se extendió recientemente a dos meses”.¹⁸

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del patrono. En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer

¹⁸ Ibid.

aspecto que se analiza es el de la prescripción: determinar si el trabajador compareció al tribunal o a la Inspección de Trabajo, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la terminación, caso contrario prescribe el derecho de demandar ante los juzgados laborales.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización; para reclamar los demás derechos se computa el plazo que a continuación se indica.

- Para reclamar prestaciones laborales irrenunciables: Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del contrato; entre ellas se encuentran básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios, y ventajas económicas.

La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del contrato, salvo las vacaciones a las que la modificación del Código de Trabajo (Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala) otorga un plazo de cinco años.

- Para darse por despedido: A diferencia del supuesto anterior, aquí ni ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo patrono y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a presumir que

el patrono quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es, sin pagarle la indemnización); es decir, que el patrono no lo despide en forma directa, pero, para forzar el retiro, acude a acciones tendientes a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc., al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despedirlo indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de 20 días hábiles para retirarse de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino que en forma indirecta. Ello no es en sí una renuncia sino que una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto; y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización, siempre y cuando el trabajador ejerza su derecho dentro del plazo otorgado en ley frente, a los juzgados laborales.

Como ejemplo de este tipo de acción se tiene: rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de 20 días hábiles, en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese mismo motivo.

En caso se tratara de una rebaja de sueldo o de categoría, opera la prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, nuevo puesto) si pasan los veinte días de que el trabajador fue notificado, y el trabajador no reclama, por lo mismo ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto (salvo que en futuro se diere



una nueva reducción).

b) Protesta contra sanciones disciplinarias

La facultad sancionadora del empleador comprende un amplio espectro, cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de 20 días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

c) Reinstalación

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa para la empresa y alternativas para el trabajador; quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen, sin embargo casos (incompatibilidad de hecho para continuar la relación), en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

“A su vez cuando se ordena la reinstalación el trabajador, debe regresar a sus labores en un plazo determinado, bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo.”¹⁹

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 182.



d) Retiro por incapacidad

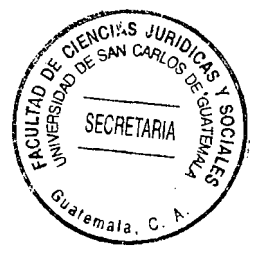
“Es la circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad, le resulta una incapacidad para el trabajo que desempeña, cuenta desde ese momento con un plazo determinado (dos años en México), para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social”.²⁰

e) Beneficiarios

Por beneficiarios se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido; quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera por motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando, para los beneficiarios del mismo que normalmente son la familia del trabajador.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años.

²⁰ Ibid.



f) Prescripción contra el patrono

El principal derecho que el contrato de trabajo otorga al patrono, es de hacer suya la firmeza laboral del empleado, esto puede entenderse como el derecho a apropiarse del producto del trabajo, o que el trabajador efectivamente labore según lo convenido en tal contrato, conforme sus instrucciones y disciplina. Es de aquí donde derivan otros derechos y prescripciones.

g) Derecho para despedir a un trabajador por causa justificada

El empleador cuenta de acuerdo al Artículo 261 del Código de Trabajo con un plazo de 20 días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese plazo, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación, o se ha presentado en estado de ebriedad, el patrono cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. Es en este momento donde debería existir un procedimiento previo a seguir en toda empresa privada, que le de las directrices necesarias para llegar con argumentos y con pruebas verídicas para comprobar la causa justa de despido ante los tribunales laborales.

De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se pueden invocar en el futuro tales causales como base de un despido.



h) Derecho para reclamar contra el abandono del trabajador

Es poco común que un empleador tome una acción de este tipo. Sin embargo, si el retiro o abandono del trabajador resulta oneroso para el desarrollo del trabajo, el empleador cuenta con un plazo de 30 días para reclamar contra ese abandono. En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo, y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

Como se puede constatar en el contenido del presente capítulo, se realiza una pequeña reseña histórica del derecho laboral en Guatemala, y de cómo se aplican los principios laborales dentro de un proceso laboral. De igual manera se puede constatar que el Código de Trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores, tratando de ser ecuánime y justo, así como los derechos sociales regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; pero con relación a la prescripción, el plazo para demandar el pago de las prestaciones es relativamente muy corto, vedando en cierta forma el derecho del trabajador.



CAPÍTULO II

2. La relación laboral

Hay relación laboral cuando existe un vínculo entre un patrono y un trabajador desde el momento en que el trabajador le empieza a prestar sus servicios al patrono; siempre que se cumplan los elementos o características que establece el Código de Trabajo en el Artículo 18.

2.1. Contrato individual de trabajo

El trabajo como acción humana ha sido tema de estudio y discusión desde diferentes disciplinas e ideologías. Determinándose que existen varias clases de trabajo, será únicamente el trabajo subordinado el que ocupará el interés de la presente tesis; por ser el que regula exclusivamente el derecho laboral y al que se le da en Guatemala una categoría jurídica especial por ser tutelar a los trabajadores.

El trabajo subordinado es el génesis del derecho laboral y por ende también lo es de la relación laboral. Para determinar entonces qué es la relación laboral se debe iniciar conociendo sus límites y alcances, Luis Alberto López Sánchez, dice: "El derecho de trabajo debe ser, desde su ámbito material de validez, una consagración en toda formación social.

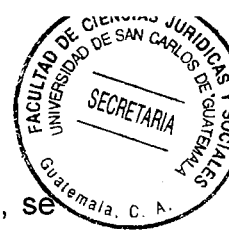
De esa manera, el Código de Trabajo consagra el principio de que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se de inicio a la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del concepto del propio contrato, o sea, la existencia de los requisitos o elementos que dan vida a dicha relación, aun cuando no se haya celebrado por escrito el contrato antes de iniciarse dicha relación.”²¹

Esta relación laboral se caracteriza entonces, por no tener requisitos formales para su validez, adquiriendo la protección del derecho laboral al darse de una acción humana subordinada, en donde se considera que las partes no están en igualdad de condiciones. La relación de trabajo entonces se dará por perfeccionada con el inicio de la misma, como lo señala Luis Fernández Molina: “En el momento en que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo.”²²

La relación laboral tiene como supuesto para su protección por las leyes de trabajo, el inicio de la prestación de los servicios de forma continua y subordinada, es así como también la Constitución Política de la República de Guatemala estipula garantías que protegen y regulan las relaciones laborales, el Artículo 101 regula: “Derecho al Trabajo. 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.”

²¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob.cit.** Pág. 117.

²² Fernández Molina, Luis. **Ob.cit.** Pág.105.



En ese sentido la relación laboral en Guatemala desde la jerarquía constitucional, se convierte en una garantía social más que en una ley abstracta de aplicación general, tratando de evitar la explotación del trabajador subordinado. Sin embargo, la búsqueda de la justicia social a través de la normativa del Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, ha provocado un distanciamiento entre el derecho laboral sustantivo y el derecho procesal laboral.

En tal sentido explica el tratadista Marco Antonio Díaz De León, que: “Para los sustantivistas del derecho del trabajo, no existen factores propiamente procesales en los fenómenos laborales. Para estos casi utópicos tratadistas, las ideologías, las representaciones sindicales, las estructuras empresariales, las instituciones y los conflictos con los obreros, no son sino el reflejo de una concepción ya debilitada girante en torno sólo de las normales e hipotéticas relaciones laborales de los patrones con la clase trabajadora y que sitúan hasta demagógicamente en una superestructura jurídica material. Para dichos autores lo importante son las cuestiones acerca de las “utilidades”, los antagonismos sobre prestaciones materiales o la “lucha de clases”, antes que las formas para resolverlas, por lo cual, el proceso no es, con frecuencia, más que un medio accesorio que, acaso por desconocimiento, así siempre soslayan en cuanto a su trato y función pero que sin embargo, les llega a servir para la defensa de intereses económicos o políticos concretísimos”.²³

El autor aunque no está de acuerdo que hayan sido ideologías políticas las que influenciaron al legislador, si cree que por las circunstancias históricas y sociales se

²³ Díaz De León, Marco Antonio. *La prueba en el proceso laboral*. Pág. 19.

creó una ley antiformalista con el propósito de facilitar su entendimiento, dejando de integrar plena y coherentemente la norma jurídica sustantiva con la procesal; dando como resultado la inobservancia de los principios generales del derecho y la rigurosidad de la técnica Jurídica.

Como resultado de lo anterior, el Código de Trabajo cuenta con regulaciones que no tienen armonía entre la norma sustantiva y la procesal; puesto que desde su concepción fue visualizado como un conjunto de garantías dentro de un contexto económico; utilizándose como mecanismo legal con la finalidad de crear contrapesos jurídicos, en búsqueda de dar igualdad a las partes de la relación laboral.

2.1.1. Concepto

El contrato individual es definido en el Código de Trabajo así, Artículo 18: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase y forma."

En este sentido, el contrato individual de trabajo se está refiriendo al acuerdo de voluntad, por el cual un trabajador realiza labores a cambio de una retribución, bajo la dirección de un patrono, quien aprovecha el trabajo realizado, obligándose ambos a cumplir con ciertas prestaciones recíprocas permanentes. El adjetivo que califica al



contrato de trabajo individual, sirve para diferenciar el régimen especial con que el Código protege una relación de trabajo singular entre un patrono y un trabajador, en donde se darán condiciones de trabajo particulares, pactadas únicamente por éstos.

Esto con la idea de diferenciarlo del contrato colectivo, que también es regulado por el Código de Trabajo, en el que las condiciones laborales serán pactadas por representantes de los trabajadores, las cuales serán de carácter general al ser negociadas por los mismos.

2.1.2. Alcances

Los alcances del contrato individual de trabajo difieren para las partes en algunos aspectos, por la forma que lo regula el Código de Trabajo; basándose en los fundamentos ideológicos que inspiraron su redacción, con el objeto de equiparar una supuesta desigualdad económica entre patronos y trabajadores, y lograr un equilibrio equitativo.

Fundamentándose en la tutelaridad, se está limitando el principio de la autonomía de la voluntad; prueba de esto el Código de Trabajo contiene como garantía de cumplimiento, la irrenunciabilidad de sus preceptos, contenido en el Artículo 12, en donde se estipula: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los

trabajadores, aunque se expresen en un Reglamento Interior de Trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.” Asimismo, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, también estipula la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al regular “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”

Por lo que si el trabajador llegare a renunciar expresamente a prestaciones o garantías laborales mínimas, esta decisión no tendrá ningún valor jurídico, ya que es por eso que el Código de Trabajo regula un mínimo de garantías sociales y derechos para el trabajador con carácter de irrenunciables, con la intención que la relación laboral sea lo más balanceada posible, y obtener la dignificación humana, social y económica del trabajador, pero sin intención de crear desigualdad de las partes ante la ley. Otro ejemplo del amparo que el Código de Trabajo da al trabajador está en el Artículo 30, en donde se le imputa únicamente al patrono la falta de suscribir el contrato de trabajo por escrito, así como cualquier omisión de requisitos del mismo; además de presumirse como ciertas las estipulaciones del trabajador sobre lo pactado, salvo prueba en contrario.

Es evidente que en Guatemala el derecho laboral cumple con una importante función de garantía social, la cual es necesaria por los niveles de pobreza y la poca solidaridad existente.



2.2. Principio de estabilidad laboral

La estabilidad y la continuidad son garantías que promueve el derecho laboral, con el propósito de lograr el desarrollo social y económico de la familia de forma sostenible.

Este principio de estabilidad laboral es muy importante, pero no existe en todas las legislaciones laborales; por ejemplo, en los países anglosajones el trabajo es un elemento de la producción, con base en la teoría del capital humano, donde la estabilidad laboral dependerá en función del principio económico de costo-beneficio.

En ese sentido no se tiene ninguna obligación de dar trabajo de carácter permanente, ni tampoco de proporcionar una indemnización por tiempo de servicio. En cambio en países asiáticos, este principio de estabilidad laboral es de carácter vitalicio.

En este sentido en Guatemala, dicho principio se impone al establecer la obligación al patrono de pagar la indemnización por tiempo de servicio, si despide sin causa justa a un trabajador.

2.3. Terminación de la relación laboral

El Código de Trabajo estipula: “Artículo 26: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario”. Además, también enuncia los motivos por los que se puede dar la terminación del contrato de trabajo, regulando sus consecuencias jurídicas al ser distintos los derechos y



obligaciones que surgen posteriormente a la relación laboral; dependiendo de quién es el responsable de la misma

Estos derechos y obligaciones ya no son de carácter contractual, sino garantías sociales mínimas que regula el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala así como convenios internacionales.

2.3.1. Concepto

El Código de Trabajo conceptualiza la terminación del contrato de trabajo, en el Artículo 76 así: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una de las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas 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.” También el autor Néstor de Buen, señala: “Se entiende por terminación de la relación de trabajo, o cesación de sus efectos a partir de determinado momento.

Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.”²⁴

²⁴ De Buen Lozano. Néstor. **Ob.cit.** Pág. 545.



2.3.2. Elementos

Es importante sustraer los elementos que forman parte de la terminación del contrato de trabajo, con el objeto de entender las distintas variaciones en derechos y obligaciones, que se pueden dar por las diversas causales y procedimientos de despido que el Código de Trabajo regula.

a) Elemento subjetivo

Los sujetos de la relación laboral son el patrono y el trabajador, siendo entonces éstos los únicos que pueden iniciar, así como dar por terminado el contrato de trabajo.

“La doctrina reconoce que el patrono por el principio de “ius variandi”, tiene la facultad de disponer dentro de su empresa; que será donde se derivan sus atribuciones de dirección y disposición, siendo el despido una expresión de dicha facultad.

En cambio el trabajador, tiene la facultad de terminar con la relación laboral, fundamentándose en el libre albedrío o autonomía de la voluntad, teniendo la capacidad de dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, aun sin haber terminado el plazo para el que fue contratado; teniendo como requisito cumplir con el preaviso, el que de no cumplir tendrá por supuesto consecuencias jurídicas.”²⁵

²⁵ Capón Filas, Rodolfo – Eduardo Giorlandini. *Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social*. Pág. 312.



b) Elemento objetivo

El elemento objetivo de la terminación de la relación laboral, se divide en una característica extrínseca, y en otra intrínseca. La extrínseca será el cese definitivo de las mutuas concesiones pactadas por las partes; que para el trabajador será el ya no realizar las labores asignadas y para el patrono será no pagar el salario pactado.

La característica intrínseca, será el dar a conocer la voluntad de una o de ambas partes, de terminar de forma definitiva con la relación de trabajo.

Es importante tener claro que la ley contempla otras instituciones en las que cesan también las mutuas concesiones pactadas en el contrato de trabajo; como son las licencias o suspensiones, pero con la diferencia que es por tiempo definido y no se contempla como resultado intrínseco la terminación de la relación laboral.

c) Elemento formal

El Artículo 78 del Código de Trabajo, exige al patrono que la forma en que debe informar al trabajador de la terminación de la relación laboral es por escrito, si se tratare de un despido directo justo.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica intersubjetiva; eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el derecho, en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras personas.



En concreto, una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas; la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el ordenamiento jurídico reconoce o regula dicha relación. En el presente capítulo se trata de la terminación de la relación laboral, la cual puede obedecer a varias causas, y como consecuencia se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.



CAPÍTULO III



3. Formas de terminar una relación de trabajo

La relación laboral puede terminar por diversos motivos, por lo que se presenta a continuación una clasificación doctrinal del autor Pérez Botija, donde se puede apreciar la variedad de circunstancias por las que se puede dar la terminación del contrato de trabajo. Para Pérez Botija, las formas de terminar una relación de trabajo se clasifican en:

“Generales y específicas

Generales:

Comunes a todos los contratos

- a. Término del plazo
- b. Causas validamente consignadas
- c. Acuerdo mutuo
- d. Muerte del empresario
- e. Muerte del obrero
- f. Fuerza mayor



Peculiares del contrato de trabajo

- a. Crisis
- b. Despido injusto
- c. Voluntad del trabajador

Especiales:

Voluntad de la empresa

Incumplimiento de obligación contractual

- a. Inasistencia o impuntualidad
- b. Indisciplina
- c. Ineptitud
- d. Falta de rendimiento

Quebranto, fidelidad

- a. Deslealtad
- b. Negociar sin permiso de la empresa

Motivos extralaborales

- a. Malos tratos
- b. Embriaguez



- c. Suciedad
- d. Riñas y pendencias

Voluntad del trabajador

Incumplimiento de obligación contractual

- Falta de pago de salario
- Variar trabajo
- Variar reglamento

Motivos extracontractuales

- Malos tratos
- Fórmula analógica
- Cualquier otra causa similar.²⁶

3.1. Clasificación de las formas de terminar la relación laboral en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo regula las formas en que se puede dar por finalizado el contrato de trabajo, las cuales se indican a continuación:

²⁶ Pérez Botija, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 281.



3.1.1. Despido

Se entiende por despido el medio por el cual el patrono le informa al trabajador su decisión de terminar la relación laboral, pero se debe de entender que es una figura jurídica mucho más amplia por sus implicaciones, como se verá posteriormente.

A este punto es importante conocer que existe el despido directo y el despido indirecto; el despido directo es aquél por el cual el patrono hace saber a un trabajador su deseo de que cese la relación laboral y por ende el contrato individual de trabajo. Éste a su vez se divide en despido directo justo y despido directo injusto, lo que se verá a detalle más adelante. El despido indirecto, dependerá de ciertas condiciones reguladas en la ley, en donde será en este caso el trabajador, el que puede dar por terminado su contrato de trabajo.

3.1.2. Mutuo consentimiento, plazo fijo u obra determinada

Es cuando patrono y trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de mutuo acuerdo y consentimiento. Aunque se produce también cuando las partes acuerdan contratar las labores por un plazo fijo o para la realización de una obra determinada, en donde se da por entendido desde su inicio que al finalizar la obra o el plazo, terminará la relación laboral.



3.1.3. Renuncia

Este es un acto unilateral del trabajador, en que manifiesta su voluntad de dimitir de la relación de trabajo subordinada, por motivos personales; teniendo como requisito el preaviso de ley. El Código de Trabajo en el Artículo 83 obliga al trabajador a dar un aviso previo al patrono de su dimisión, con el objeto que el patrono tenga el tiempo suficiente de encontrar sustituto, y de dar una capacitación o inducción al trabajador entrante.

Por lo que dicho preaviso como lo llama la ley, varía según la antigüedad del trabajador, al entendido que a más años laborados, el aviso deberá darse con más anticipación, ya que a mayor antigüedad del trabajador, se supone que el patrono mayormente depende del trabajador y más difícil será su sustitución.

3.1.4. Muerte

Al hablar de la muerte como una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo, se tienen dos supuestos, la muerte del patrono o la muerte del trabajador.

La ley determina que en ninguno de ambos casos se pierde la obligación o el derecho al pago de las prestaciones laborales correspondientes, por lo que básicamente el Código de Trabajo regula que la obligación recae en los herederos del patrono y el derecho lo adquieren los beneficiarios del trabajador.



3.1.5. Fuerza mayor o caso fortuito

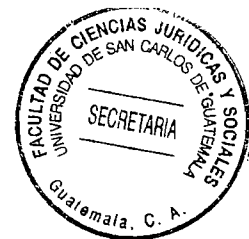
El Artículo 85 literal b, del Código de Trabajo regula que la fuerza mayor y el caso fortuito son otras formas de terminar la relación laboral. La característica principal de estas dos causas de terminación, es que no se produce por voluntad de ninguna de las partes de la relación laboral, sino por circunstancias ajenas.

Los casos fortuitos, lo mismo que los de fuerza mayor, pueden ser producidos por la naturaleza o por el hecho del hombre. Para algunos autores no existe diferencia ni teórica ni práctica entre hecho fortuito y fuerza mayor, ya que esta última es consecuencia de un hecho imprevisible.

Jurídicamente la distinción entre una y otra tiene escasa importancia ya que ambas pueden ser justificativas del incumplimiento de una obligación.

Otros autores explican que el caso fortuito guarda mayor relación con los hechos de la naturaleza; por ejemplo, el desbordamiento de un río, los terremotos, las tempestades, las pestes, los incendios, en tanto que la fuerza mayor se origina en hechos lícitos o ilícitos del hombre, como la guerra, la coacción material y otros similares.

Afirma Capitant que para algunos autores: "La fuerza mayor libera la responsabilidad en todos los casos, porque es exterior a la esfera de la actividad del autor del daño; mientras que el caso fortuito constituye un riesgo que, por ser inherente a la actividad



del autor, queda a su cargo, a menos que la ley disponga lo contrario.”²⁷

3. 2. El juicio ordinario de trabajo

Alfredo Montoya Melgar, expone que: “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia).”²⁸

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión.”²⁹

El Código de Trabajo guatemalteco regula como modelo típico para solventar los diferendos laborales el procedimiento ordinario; o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento, en virtud que hace referencia a la fase del juicio consistente en obtener del juez de trabajo y

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 114.

²⁸ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 15.

²⁹ Couture, Eduard. **Fundamento del derecho procesal civil**. Pág. 145.



previsión social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

a) La demanda

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama.”³⁰

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión, y la petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

³⁰ Ossorio, Manuel. **Ob.cit.**, Pág. 303.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda; la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el juez de trabajo y previsión social, donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor; esta modalidad no se aplica en el medio; y la segunda, que es la demanda por escrito que viene a contradecir al principio de oralidad que inspira el derecho procesal del trabajo; sin embargo, la ley lo permite y es la modalidad que se aplica en Guatemala.

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales: la indicación del juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco.

Recibida la demanda en el juzgado de trabajo y previsión social, compete al juez su examen previo, a consecuencia del cual podrá emitir los pronunciamientos siguientes:

- i) Proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda cumple los requisitos de forma.
- ii) Declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile.



iii) Dictar resolución, si observa algún defecto u omisión en la demanda para que se subsanen no fijando plazo alguno, y mientras no se cumpla con los requerimientos no se le dará trámite a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

b) Acumulación

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuantas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos o más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia; por estrategia procesal se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo, es decir que todas puedan ser resueltas en la misma vía.

En cuanto a la acumulación de autos, tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio, y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes.” Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia.



Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos, la legislación laboral de Guatemala no regula en sí todo el procedimiento a seguir; sin embargo, el Artículo 331 del Código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos remite al Código Procesal Civil y Mercantil; del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del Código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo; para tal efecto se debe acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

c) Citación

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el juez de trabajo y previsión social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación, previa calificación de la demanda por el juez. El juzgador a través del notificador encargado, ha de enviar a las partes cédulas de notificación de la primera resolución en la cual señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle; como que pueden concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral; ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por



lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia; la falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme, dicha ausencia será únicamente por enfermedad y por una sola vez.

d) Conciliación previa

En esta etapa procesal el juez de trabajo y previsión social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia; de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco; esta norma obliga al juez de trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las

partes a realizar una conciliación que ponga fin al proceso sin llegar a sentencia. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- a) Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, y comprenda cualquier fórmula de arreglo en que convivieren el empleador y el trabajador, la cual será aceptada a través de la firma. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho; a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen tanto el empleador como el trabajador, no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la titularidad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que: “Serán nulas ipso jure” (por el derecho de la ley o por el derecho mismo) y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.”



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

En tal sentido, cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

- b) Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa a la etapa procesal del juicio laboral, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además, se prevé legalmente que en cualquier momento del proceso anterior al dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio, es decir que las partes procesales deben obligatoriamente agotar la instancia de conciliación.



En toda empresa privada al finalizar una relación laboral, nunca se tiene un procedimiento previo a seguir; para que las partes que forman la relación laboral, recaben medios de prueba para presentar una demanda ante los tribunales laborales, lo que implica que el procedimiento sea demorado y oneroso. En este capítulo de establecen las causas que provocan la terminación de una relación laboral y las consecuencias. Ello significa que al producirse el acontecimiento que acondicionaba la terminación laboral, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. Asimismo, todo trabajador que sea despedido tiene derecho a demandar al empleador ante los juzgados laborales, cuando sus derechos han sido violados y no se le paguen las prestaciones que por ley le corresponden.





CAPÍTULO IV

4. El despido

Despido según el Diccionario de la Real Academia Española es: “Decisión por la que el empresario pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.”³¹

La decisión de despedir a un empleado se puede dar por diferentes circunstancias o motivos, por lo que el Código de Trabajo fundamenta jurídicamente la terminación de la relación laboral, así como las consecuencias legales del despido.

El derecho laboral permite un reglamento disciplinario, el cual debe tener un procedimiento para su aplicación, basándose en una graduación de los incumplimientos de trabajo y una coherente proporcionalidad de las correspondientes sanciones, lo cual es previsto por el Código de Trabajo. Se debe distinguir entre incumplimientos leves, graves y muy graves, estableciéndose diversos tipos de sanciones, que inician desde la simple amonestación verbal, hasta el despido disciplinario, siendo este último la única sanción que interesa para el desarrollo de la presente tesis.

El despido como sanción disciplinaria de trabajo es conocido por la doctrina y por el Código de Trabajo como despido directo, pero también existe en estas dos fuentes el llamado despido indirecto, por lo que es importante a continuación estudiar el despido desde estas dos perspectivas jurídicas (directo e indirecto), para su mejor

³¹ Real academia española. *Diccionario de la Real Academia Española*. Pág.799.



entendimiento.

4.1. Despido indirecto

El autor Santiago J. Rubinstein , conceptualiza que el despido indirecto: “Es la decisión del trabajador de rescindir el contrato de trabajo, por maniobras, determinaciones u omisiones del empleador, que resultan injuriosas y que hacen imposible la continuación de la relación laboral.”³²

El despido indirecto entonces requiere de una condición de carácter subjetiva, pues depende únicamente de la voluntad del trabajador, al comunicarlo al patrono y cesar efectivamente la relación laboral, por las causas reguladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

Se debe entender que el cambio de condiciones de trabajo, no produce forzosamente un despido indirecto, ya que el trabajador tiene la facultad de aceptar o no los cambios en sus condiciones, adecuándose a ellas con tal de continuar con la relación laboral o no aceptar las nuevas condiciones y dimitir aduciendo un despido indirecto, dentro de tiempo otorgado para realizar el derecho de justificar despido indirecto ante los juzgados laborales.

El trabajador que decide dar por finalizada la relación laboral fundamentándose en el despido indirecto, debe acudir ante un órgano jurisdiccional con sus respectivos medios

³² Rubinstein, Santiago J. **Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 77.



de prueba para que se constaten las circunstancias aducidas por éste. A diferencia del despido directo, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador, en ese sentido el pago de su indemnización por tiempo de servicio dependerá de que logre probar ante el juez la causal invocada, de las contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El trabajador después de darse por despedido y cesar la relación laboral efectivamente, tiene un plazo de 20 días para presentarse ante la Inspección de Trabajo o ante los tribunales de justicia a reclamar el despido indirecto, ello de conformidad con lo que establece el Artículo 261 del Código de Trabajo.

Dentro del despido indirecto también se puede dar la declaración por un juez de que el despido indirecto puede ser justo o injusto; pero ese es otro tema diferente al estudio del presente trabajo.

4.2. Despido directo

El despido directo se conoce como la acción unilateral, en este caso del patrono, en la que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral, comunicándole al trabajador su determinación. Esta decisión debe ser indubitable y del conocimiento del trabajador por escrito, tal como lo dispone el Artículo 78 del Código de Trabajo.

El autor Santiago J. Rubinstein respecto del despido directo estipula: "Se configura cuando el acto resolutorio emana del empleador, con causa legal o sin ella, prescindiendo de los servicios del trabajador, mediante la extinción del contrato de

trabajo.”³³



El despido directo como ya se vio emana de la voluntad del patrono, pero hay que tener claro que esta decisión puede tener motivos o causales que justifiquen su decisión o no, sin que por eso se deba cambiar el calificativo de despido directo, ya que será siempre el patrono el que toma la decisión y realiza la acción de terminar con la relación laboral.

La doctrina y la legislación, dividen el despido directo en justo e injusto, para lo cual se tomará como base si existen causales que motivaron y que justifican al patrono a tomar esta decisión o no.

4.3. Despido directo injusto o injustificado

El despido injusto es la: “Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada. Si además es culpable o doloso corresponde reparar integralmente los daños causados.”³⁴

La carga de probar la causal de despido directo corre siempre a cuenta del patrono, por lo que si no logra sustentar la causal de despido ante un juez, el despido no será considerado como justo, de conformidad con el Artículo 78 del Código de Trabajo. Se concluye entonces que la no declaración de un despido directo justo por el juez, dará

³³ Ibid. Pág. 77.

³⁴ Capón Filas, Rodolfo – Eduardo Giorlandini. Ob.cit. Pág. 149.

como resultado el pago de la indemnización por tiempo de servicio por parte del patrono al trabajador, y daños y perjuicios de ocasionarse y declararse por un juez.

4.4. Despido directo justo o justificado

Es el elemento central de estudio de la presente investigación, esperando a este punto que el lector haya recabado el conocimiento doctrinario y legal necesario para fundamentar las figuras jurídicas relacionadas; con el propósito de adentrarse en el despido directo justo y presentar así el procedimiento legal para realizar un despido directo con justa causa en la empresa privada guatemalteca.

El autor Rodolfo Capón Filas – Eduardo Giorlandini, dice que el despido directo justo es: “Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador, hasta tal punto grave que impida continuar la vinculación ni tan siquiera a título experimental.”³⁵

El despido como ya se vio en los elementos subjetivos, viene de la potestad reconocida por ley al patrono, de regular la forma en que deben de prestarse las labores por parte del trabajador, facultándolo a evaluar la prestación de los servicios y a disciplinar sus faltas.

El despido directo justo o despido disciplinario, será entonces la pena máxima que el patrono puede aplicar al trabajador por incurrir en incumplimientos establecidos en el

³⁵ Ibid. Pág. 150.

Reglamento Interior de Trabajo o en el Código de Trabajo de manera reincidente, o por infringir alguna de las causales reguladas en el Artículo 77 del Código Laboral.

4.5. Causales de despido directo justo en el Código de Trabajo

El Artículo 77 del Código de Trabajo contiene once literales, en donde se describen los motivos por los que se puede despedir al trabajador con justa causa, sin responsabilidad del patrono. A dicho Artículo hay que sumarle los Artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, que regulan las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, cuyo incumplimiento reincidente es también causal de despido.

Artículo 77 del Código de Trabajo: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.”

La primera literal regula faltas cometidas por el trabajador, pero sin relación a su desempeño laboral; como es conducirse de forma inmoral o acudir a la injuria o calumnia en contra del patrono, su representante o inclusive las vías de hecho. Un requisito de esta literal es que esta conducta se debe dar dentro del horario de trabajo. La dificultad que presenta esta causal estriba en valorar la moralidad, por ser de carácter subjetivo. Además, no se determina si se debe previamente al despido, probar



mediante proceso penal el delito de injuria o de calumnia o no.

- b) “Cuando el trabajador cometa uno 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 ellos se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.”

En esta literal se regula la misma conducta del trabajador de la literal anterior, por ser igual de importante el respeto al patrono como a los compañeros de trabajo; sólo que este inciso tiene como requisito adicional que se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. Respecto de la presente causal, la problemática estriba en primer término en determinar quién es el legitimado para iniciar la acción penal por el delito de injuria o calumnia, el patrono o el compañero de trabajo; y en segundo término, establecer si se debe previamente al despido probar mediante proceso penal el delito de injuria o de calumnia. Asimismo, la causal presenta la dificultad para determinar el significado de alterar gravemente la disciplina, ya que dicha calificación es también de carácter subjetivo.

- c) “Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho 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.”



Esta causal continúa en la misma línea de actos por parte del trabajador de los incisos anteriores; en donde éste acude a la injuria o calumnia contra el patrono o su representante, con la diferencia que la acción se da fuera del lugar de trabajo y sin provocación del patrono; y también que la situación provoque que se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo. La mayor dificultad de la presente causal es que los hechos acontecen fuera del lugar de trabajo, lo cual dificulta aún más su comprobación.

- d) “Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando 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.”

Esta literal contiene dos supuestos que no se relacionan con la prestación de los servicios, sino con actos antijurídicos cometidos en contra de la empresa o en el lugar que desarrolla sus labores. El primero es un acto antijurídico contra la propiedad y el segundo es la destrucción de la misma de manera intencional, por descuido o negligencia. Este inciso merece otras consideraciones, ya que el Código Penal vigente ya no contiene el término delitos o faltas contra la propiedad; sino actualmente se habla de delitos y faltas patrimoniales, por considerar la doctrina que es un término más amplio y adecuado. El Código Penal, regula los delitos contra el Patrimonio en los Artículos 246 al 281, mientras que las faltas contra el Patrimonio se encuentran desde

el Artículo 485 al 488 del Código Penal, Es importante resaltar el hecho que pareciera ser necesario iniciar un proceso penal previo a poder despedir al trabajador; sin embargo, es importante señalar que la causal literalmente indica: “Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.” Por lo que al quedar a salvo el derecho del patrono de entablar las acciones correspondientes, podría interpretarse entonces que no es necesario iniciar una acción penal previa para despedir a un trabajador por la comisión de un delito contra la propiedad, puesto que la mencionada causal tiene por diferida la decisión de despido con ejercitar la acción penal, toda vez que deja a discrecionalidad del patrono la iniciación de esta última.

e) “Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.”

En caso de revelación de secretos profesional o industrial, se tendrán consecuencias tanto laborales como penales, ya que el Código Penal en el Artículo 125, regula este delito. Esta literal hace mención del Artículo 63, literal g). donde la ley impone la obligación al trabajador de guardar secretos de varias índoles, pudiendo ser técnicos, comerciales o de fabricación, al igual que administrativos. Es importante explicar lo que en doctrina se conoce como concurrencia desleal, ya que tiene relación con la revelación de secretos, por no ser mencionado en el Código de Trabajo. Concurrencia desleal es para el autor el ardid de un empleado, que por cuenta propia realiza transacciones en su favor económico únicamente, pero dentro del mismo giro de negocios de la empresa para la cual labora.



- f) “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 mes calendario.”

La inasistencia del trabajador a sus labores por sí misma, no es suficiente para encuadrar esta causal, ya que la presente literal contiene algunos requisitos como son el no haberse presentado a sus labores sin permiso del patrono, o sin poder justificar la existencia de un motivo de fuerza mayor o caso fortuito que ampare la misma. Por lo que el trabajador puede no asistir a sus labores, pero con la autorización del patrono o ausentado por algún motivo que posteriormente pueda justificar. El trabajador entonces tiene el derecho de justificar su o sus inasistencias, y dependerá de la falta de este permiso del patrono o la consecuente justificación, de donde surge la facultad que tendrá el patrono para despedirlo con base a esta causal.

Otra forma de dar por terminado el contrato de trabajo que tiende a confundirse con esta causal es cuando el trabajador abandona sus labores; lo cual es una figura legal y causal distinta a la inasistencia. En este caso el trabajador si se presenta a sus labores pero sin aviso o justificación abandona el mismo.

El abandono se encuentra dentro de las prohibiciones de los trabajadores, Artículo 64 literal a) del Código de Trabajo, que estipula que el abandono es dejar las labores dentro de las horas laborales acordadas, sin causa justificada o sin licencia del patrono. Por lo que hay que tener cuidado en no confundir estas dos figuras legales y tener claros sus distintos procedimientos para llevar a cabo un despido fundamentándose ya

sea en la inasistencia o en el abandono.

- g) “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.”

Esta causal tiene como requisito un elemento subjetivo del trabajador, que es calificar y poder probar la negativa del trabajador de adoptar medidas preventivas para evitar accidentes, y que dicha negativa debe darse por acciones u omisiones de manera manifiesta por parte del trabajador. Esta causal busca prevenir un peligro en que se esté incurriendo u ocasionando por parte del empleado, para su propio beneficio y el de sus compañeros, pero el poder comprobar además del peligro, el elemento subjetivo del trabajador de negarse a adoptar las medidas preventivas, hace a esta causal difícil de comprobar.

- h) “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.”



Este Artículo es importante por dos aspectos, primero, porque habla de la figura del apercibimiento por escrito, el cual es esencial para el procedimiento que se presentará en este trabajo, al ser el medio que se utilizará para dejar constancia de las faltas de trabajo; y segundo, porque incluye como causales de despido las prohibiciones que contiene la ley para los trabajadores, reguladas en el Artículo 64 del Código de Trabajo.

Seguidamente se explicará a profundidad el apercibimiento por escrito, su forma, importancia y demás aspectos relacionados con el mismo.

- i) “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”

En esta literal además de la causal de despido por inducir en error al patrono, se puede producir también la comisión de un delito de falsedad personal, que estipula el Código Penal en el Artículo 336. Así también, los Artículos 355, 356 y 358 del Código Penal tienen como bien jurídico tutelado la industria y el comercio, por lo que se puede iniciar también una demanda penal, cuando se comprueba que una persona aduce tener un título profesional, que no posee.

- j) “Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión



correccional por sentencia ejecutoriada.”

Respecto a la presente causal es importante señalar primero que el término arresto mayor es inexistente dentro del Código Penal vigente, ya que éste utiliza el término prisión en su Artículo 44. Pero de igual manera se está refiriendo a la comisión de un delito por parte del trabajador; en cuyo caso el despido por esta causal no podrá llevarse a cabo entonces hasta que se haya declarado responsable de un delito, y que se le imponga mediante sentencia judicial ejecutoriada la pena de prisión.

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

Esta causal es la vía que permite a las partes de la relación laboral, dentro de un contrato individual de trabajo escrito regular otras causales de despido justo, que no se encuentran taxativamente en la ley, por ser específicas o relacionadas al tipo de trabajo.

4.6. El despido directo justo con base en el Artículo 78 del Código de Trabajo

Las causas de despido justo reguladas en el Código de Trabajo en el Artículo 77, refieren para su aplicación lo estipulado en el Artículo 78: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del



derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido...”

El Artículo se centra en la forma en que el patrono comunica el despido al trabajador, teniendo como requisito que la comunicación debe ser por escrito, informándole la razón del despido únicamente. De la lectura de este Artículo se puede deducir la obligación de dar inicio a un procedimiento previo al despido con el propósito de fundamentar la decisión del patrono con pruebas.

4.7. Medios de prueba utilizados en la actualidad para poder sustentar la justa causa de despido directo

El Código de Trabajo regula en su Artículo 344 la recepción de los medios de prueba que se pueden presentar en un proceso laboral y además; con base en el Artículo 326, se aplica también de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil, que regula otros medios de prueba que pueden utilizarse para sustentar ante el juez una causal de despido; haciéndose hincapié en que algunos pueden recabarse antes de la iniciación de un procedimiento administrativo o judicial y otros, únicamente pueden obtenerse dentro de la sustanciación de un proceso.

Dentro de los medios de prueba que pueden recabarse por parte del patrono previo a realizar el despido, se encuentran: Documentos, testigos, medios científicos de prueba (videos, fotografías, grabaciones) Mientras que los medios de prueba que se deberán



obtener mediante un proceso judicial son: Declaración de parte, reconocimiento judicial, reconocimiento de documentos, dictamen de expertos.

Al respecto de los medios de prueba para acreditar una causal de despido, cabe citar las conclusiones de la tesis del licenciado Pablo Rivera Boy, en donde señala con base a su trabajo de campo, los medios de prueba que han tenido mayor valor probatorio: “3. De conformidad con las encuestas efectuadas a los Tribunales de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala la prueba idónea para acreditar en juicio la justificación de la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador radica en la prueba testimonial con un 52%; la sigue la prueba documental con un 29%; la confesión judicial con un 12%; el dictamen de expertos con un 6% y finalmente el reconocimiento judicial (inspección ocular) con un 1%.”³⁶

En conclusión, el patrono debe considerar su obligación legal de recabar medios de prueba que estén a su alcance previo al despido y así comprobar la justa causa de su decisión, para ofrecer los mismos de ser emplazado y se sustancie un proceso laboral.

4.8. Repercusiones jurídicas por no poder probar el despido directo por causal justa

De no probar el patrono la causal del despido, deberá cancelar al trabajador la

³⁶ Rivera Boy, Pablo. *Análisis de los medios de prueba en relación al despido con justa causa dentro del juicio ordinario*. Pág 82.



indemnización por tiempo servido, más daños y perjuicios de ser probados. Esto de conformidad con las siguientes normas, el Artículo 102 literal O) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador; en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones,” y el Código de Trabajo en el Artículo 78 regula:

- a) “Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Por lo tanto al finalizar la relación laboral las prestaciones que dependen de comprobar la causal de despido para su pago son la indemnización por tiempo de servicio y los daños y perjuicios de ser pedidos y probados por el trabajador.

El resto de las prestaciones tales como bonificación incentivo, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios ordinarios y extraordinarios pendientes de pago; deberán ser siempre pagadas, ya que las mismas no dependen de la causal de terminación del contrato de trabajo, éstas son derechos adquiridos.

Además, se debe pagar también una compensación económica por las vacaciones

anuales que no se gozaron, la cual debe ser proporcional al día del despido con relación al período de las últimas vacaciones gozadas. Asimismo, el Código de Trabajo regula de manera excepcional lo que llama ventajas económicas, en el Artículo 90; las cuales de ser probadas por el trabajador deberán de pagarse por el patrono en un máximo de treinta por ciento del salario devengado. Por otro lado, existe una excepción a las obligaciones y derechos posteriores a la terminación de la relación laboral que regula el Código de Trabajo y es cuando la terminación de la relación laboral se da dentro del período que el Código llama de prueba, el cual se establece en dos meses, encontrándose regulado en el Artículo 81. Si se termina la relación laboral dentro de este período no es obligatorio el pago de la indemnización por tiempo de servicio.

En toda empresa privada, la causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido. El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstas en el Código de Trabajo.

La problemática que se presenta en todas las empresas privadas, es qué procedimiento deben implementar al momento de despedir a un trabajador, y que dicho procedimiento les permita recabar medios de prueba suficientes para probar la causa de despido. La falta de una normativa provoca a toda empresa privada no sólo gasto de tiempo sino que además; gastos económicos que terminan siendo demasiados onerosos. Normalmente en todas las empresas privadas que pasan de diez

trabajadores implementan un Reglamento Interior de Trabajo, y se rigen bajo esas normativas de comportamiento dentro de la empresa, o en su defecto según lo que establece el Código de Trabajo, que es donde existen el problema pues no hay un procedimiento específico por cada causa que provoca el despido, lo que da lugar a falta de acción, por parte del empleador de toda empresa privada, para presentarse ante los juzgados laborales con medios de prueba que justifiquen la causal del despido.

Actualmente en las empresas privadas, los representantes de la misma o los mismos patronos comparecen ante la Inspección General de Trabajo y ante los tribunales de justicia sin ningún medio de prueba que permita comprobar la causal en que incurrió el trabajador, con lo cual se desea justificar el despido. Esto, además de ser un perjuicio económico, es una situación de falta de acción por las instituciones laborales, en no proponer proyectos de normas que establezcan un procedimiento en toda empresa privada previo a realizar un despido.

4.9. Análisis jurídico del despido directo en la empresa privada y sus consecuencias

El desconocimiento que se tiene del derecho laboral sustantivo y procesal, aunado al empirismo en las contrataciones laborales, y a la falta de una administración ordenada y consecuente con la importancia de las relaciones laborales, provoca que los patronos no puedan probar las causales de despido directo justo, al momento de finalizar una relación laboral en las empresas privadas. Por otro lado, los recursos económicos limitados impiden a éstos que se asesoren de manera a priori y oportunamente para



resolver este tipo de controversias.

No es ninguna casualidad entonces que no exista un procedimiento de despido claro y reconocido en la actualidad, y como señala Joaquín García Murcia "... aunque la ley trate de cortar el campo de juego del despido, señalando los casos en que su uso se estima lícito, la acción de despido tenderá a ser utilizada frente a toda decisión empresarial que quiera poner fin a la relación de trabajo, principalmente a las que se consideren injustificadas, entre otras razones por un elemental sentido de defensa del trabajador frente a la actuación supuestamente irregular del empresario. Lo cual dicho sea de paso, alerta una vez más sobre la necesidad de conjugar la regulación sustantiva y procesal para la adecuada delimitación de los contornos del despido. Si la primera establece las causas justas de despido, la segunda permite detectar el uso real que, con fundamento legal o no, se hace de esa vía de extinción del contrato de trabajo."³⁷

En este sentido, y como el tratadista menciona, se plantea la necesidad de resolver una problemática laboral práctica, por la falta de armonía entre el derecho laboral sustantivo con el derecho laboral procesal; y a pesar del principio de estabilidad laboral los despidos se seguirán dando sin importar cualquier requisito que la ley disponga.

Es importante entonces la búsqueda de la conjugación armoniosa dentro de la ley sustantiva con la procesal, en búsqueda de la justicia y paz social; por lo que con la

³⁷ García Murcia, Joaquín. **Sobre el concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales.** Pág.193

intención de coadyuvar al menos en una pequeña parte en resolver la inconsistencia entre ambas normas, y que en las empresas privadas cuenten con un procedimiento previo a terminar una relación laboral ; se da a conocer el procedimiento de despido que deberá llevar a cabo el patrono de manera administrativa e interna en la empresa privada, previo a despedir a un trabajador con base a las causales que regula la ley, el cual es consecuente con los anhelos del derecho laboral sustantivo y cumple además no sólo con la norma procesal, sino además con los derechos laborales y garantías individuales:

a) Régimen disciplinario

El Código de Trabajo no regula un régimen disciplinario, pero se acostumbra en los Reglamentos Interiores de Trabajo el siguiente régimen disciplinario, que es además el que se encuentra en la Ley del Servicio Civil:

1. Amonestación verbal en privado, por faltas leves
2. Amonestación escrita, que se impone por tener varias amonestaciones verbales previas, o porque la falta así lo amerita sin necesidad de tener amonestaciones verbales previas.
3. Suspensión en el trabajo, sin goce de salario. En que se puede determinar diferente cantidad de días, hasta un máximo de 8 días, dependiendo la falta
4. Despido directo, pero luego de darle la oportunidad al trabajador de defenderse.



Con la implementación de un procedimiento disciplinario, se estaría ante el juez presentándole antecedentes de la relación laboral, que le permitirían corroborar con documentos lo aducido por el patrono al momento de ser remplazado por el trabajador, por no estar de acuerdo con las causas del despido.

b) Apercibimientos

Se presentan a continuación algunos modelos de apercibimientos y audiencias que pueden ser de gran utilidad dentro del procedimiento interno de despido:

MODELO # 1

Apercibimiento por inasistencia, sin autorización

Guatemala, 19 de enero de 2012

Señor: Juan Pablo Pérez López

Puesto: Ayudante de Bodega

El día 4 de enero de 2012, usted sin tener autorización de su jefe inmediato, se presentó a sus labores hasta las 14:00 horas; además los días dos y cuatro de enero de 2012, dejó de asistir al trabajo sin autorización de su jefe inmediato y sin causa justificada. Actos con los cuales infringió los Artículos 41 literal e) del Reglamento Interior de Trabajo (si lo existiere) y 77 literal f) del Código de Trabajo.



Se le concede audiencia por cuarenta y ocho horas para que por escrito, y con firma responsable, se pronuncie sobre la falta que se le señala, bajo el entendido que de no contestar se tendrá por cierto lo aquí señalado.

Atentamente,

Gerencia de Relaciones Laborales

Firma: -----

Fecha: -----

Hora: -----

c.c. Original interesado

c.c. Gerencia de Personal

c.c. Jefe Inmediato

MODELO # 2

Amonestación escrita

Guatemala 19 de enero de 2012

Señor: **Juan Pablo Pérez López**

Ayudante de Bodega

Usted contestó la audiencia que le fuera conferida en relación a la falta laboral que se le señala. En la misma no justifica el hecho de no cumplir con su horario de trabajo.



De conformidad con el Artículo 29 del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo se le impone la sanción disciplinaria de amonestación escrita; exhortándolo a que cumpla con las obligaciones fundamentales de su contrato de trabajo y disposiciones internas de la empresa.

Gerencia de Relaciones Laborales

Firma: _____

Fecha: _____

Hora: _____

C. C. Gerencia de Personal

C. C. Jefe Inmediato

C. C. Original al interesado

MODELO # 3

Apercibimiento por presentarse a laborar en estado de ebriedad

Guatemala,.....

Señor: Juan Pablo Pérez López

Ayudante de Bodega

El día 30 de enero de 2012, la administración de la empresa tuvo conocimiento que el día 29 de enero del año en curso, se presentó a laborar en estado de ebriedad, acto mediante el cual infringió los Artículos 64 literal c) del Código de Trabajo y 44 literal i) del Reglamento Interior de Trabajo.



Se le concede audiencia por 48 horas para que por escrito y con firma responsable, se pronuncie sobre la falta laboral que se le señala, y de no contestar se tendrá por cierto lo que aquí se le indica.

Atentamente,

Gerencia de Relaciones Laborales

Firma: -----

Fecha: -----

Hora: -----

c.c. Original interesado

c.c. Gerencia de Personal

c.c. Jefe Inmediato

MODELO # 4

Resolución con sanción disciplinaria, seguida de la contestación a la audiencia conferida, sobre la falta laboral

Guatemala.....

Señor: Juan Pablo Pérez López

Ayudante de Bodega

En nota de fecha 7 de septiembre de 2011, usted contestó la audiencia sobre la falta laboral que le fuera señalada, aceptando haber cometido la falta que se le señala, acto con el cual infringió el Artículo 64 literal c) del Código de Trabajo.



De conformidad con el Artículo 29 del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo se le impone la sanción disciplinaria de 3 días de suspensión de labores, la que deberá cumplir los días martes 18, miércoles 19 y jueves 20 de septiembre del año en curso; deberá reintegrarse a sus labores el día viernes 21 de septiembre de 2011. Se le apercibe, según el Artículo 77, literal h) del Código de Trabajo, que si vuelve a cometer la misma falta la empresa dará por terminado su contrato de trabajo con causa justa y sin responsabilidad de su parte.

Atentamente,

Firma: -----

Fecha: -----

Hora: -----

Gerencia de Relaciones Laborales

c.c. Original interesado

c.c. Gerencia de Personal

c.c. Jefe Inmediato

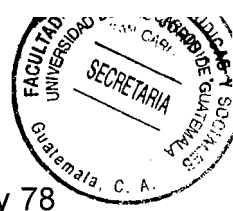
MODELO # 5

Terminación de contrato de trabajo, con causa justa

Guatemala,

Señor: Juan Pablo Pérez López

Ayudante de Bodega



Por este medio la empresa, de conformidad con lo establecido en los Artículos 76 y 78 del Código de Trabajo, le notifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, con causa justa, a partir del día de hoy viernes 23 de febrero de 2011, fecha en la cual deberá cesar efectivamente en su actividad laboral, en virtud de haberse comprobado que el día 31 de enero del año en curso, presentó para su pago a su jefe inmediato, la factura número 5219, de fecha seis de enero del año en curso, del restaurante "Villas del Sol, Sociedad Anónima", por reintegro de viáticos, extendida originalmente por 18.00 quetzales y alterada a 118.00 quetzales, acto con el cual infringió el Artículo 77 literal d) del Código de Trabajo.

Se le reconocerán las prestaciones laborales que de conformidad con la ley, le corresponden.

Atentamente,

Gerencia de Relaciones Laborales

Firma: _____

Fecha: _____

Hora: _____

c.c. Original interesado

c.c. Gerencia de Personal

c.c. Jefe Inmediato

Derivado de todo lo expuesto, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 12 estipula. "La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie

podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido...” mientras, en el Artículo 14, se encuentra el principio de presunción de inocencia, que estipula. “Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada...”

En base a lo anterior, las garantías constitucionales no sólo deben de ser observadas dentro de un proceso judicial sino en cualquier procedimiento; ya que el ciudadano tiene el derecho a ser oído y tener la oportunidad de presentar pruebas de descargo, de acusaciones que existan en su contra. Si la sociedad y principalmente el patrono tiene claras estas garantías constitucionales y las respeta, será más fácil llevar con éxito un despido con justa causa, observando un procedimiento sencillo, que tiene como objetivos:

- a. Cumplir con las garantías constitucionales, respetando los derechos de los trabajadores.
- b. Recabar la prueba con el objeto de sustentarle al juez, en caso de ser emplazado por el trabajador ante los tribunales de justicia, la causal que motivó el despido.

Con el objeto de presentar resultados tangibles y objetivos se realizó como trabajo de campo, entrevistas a 10 jueces de trabajo y previsión social, 10 abogados laboristas, cinco jefes de recursos humanos de empresas y cinco Inspectores de la Inspección General de trabajo; por considerar que son éstos los sujetos más relacionados con el



tema del despido. Con la ayuda de un cuestionario de preguntas abiertas, se recabaron la experiencia e inquietudes de los entrevistados.

La interpretación que se puede realizar de dichas entrevistas es muy amplia y en términos generales refuerza las afirmaciones antes mencionadas, con relación a la brecha existente entre la norma sustantiva con la procesal; por lo que queda evidenciado no sólo la necesidad de conjugar de mejor manera el derecho laboral sustantivo con el derecho procesal laboral, sino además que la norma sustantiva que regula el despido directo justo no tiene ninguna aplicabilidad.

Los entrevistados coinciden en señalar que existe la dificultad de probar las causas justas de despido que regula el Artículo 77 del Código de Trabajo, ya que la redacción de las mismas es muy específica y con muchas causales que encuadran en delitos penales, más que con el desarrollo de una relación laboral normal.

Por ser el despido un tema tan vigente y al tener tantas implicaciones sociales, es inaceptable que no se tenga un procedimiento claro, acorde con garantías tanto individuales como laborales y enmarcado dentro del principio antiformalista del derecho laboral. Además, la unión existente entre las normas sustantiva y procesal dentro del mismo cuerpo legal hace difícil su comprensión, confundiendo hasta donde llegan los límites de la tutelaridad del derecho laboral y sus principios, con el cumplimiento de derechos y principios procesales.

Los jueces se encuentran ante la disyuntiva, que aunque estén de acuerdo con la facultad que ejerce el patrono de despedir, no pueden hacer nada para impartir justicia si el patrono no presenta pruebas de la causal del despido, de lo cual éste no tiene la menor idea al tomar la decisión de despedir.

Otro resultado de la investigación de campo con relación a los jueces de trabajo, es que éstos basándose en la autonomía jurisdiccional, utilizan básicamente la sana crítica para calificar todos los medios de prueba; la cual se fundamenta en la lógica y en la experiencia, por lo que su apreciación se vuelve claramente subjetiva, dando como resultado que no existe unificación de criterios para valorar pruebas.

Los tribunales de trabajo y previsión social son los encargados de interpretar correctamente las normas laborales; pero lamentablemente por el exceso de trabajo hacen uso, como casi único mecanismo de solución de conflictos laborales de la conciliación, basados en el Artículo 340, que estipula “El juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

A mi criterio se ha abusado del principio de conciliación, ya que no se realiza tomando en consideración derechos adquiridos, ni de trabajadores ni de patronos; queriendo concluir el problema acordando una suma monetaria que acepten ambas partes, sin analizar los derechos irrenunciables mínimos del trabajador, o el derecho de despedir por causa justa que tiene el patrono.



En el caso de la Inspección General de Trabajo como una instancia administrativa, lamentablemente tampoco cuenta con los recursos necesarios para cumplir con su labor, contraviniendo el Artículo 278 del Código de Trabajo, pues deben velar porque las partes de la relación laboral cumplan y respeten la ley.

Existen varios puntos de vista en la doctrina, los cuales se han tratado de incluir en la presente tesis, pero en donde más se habla de la diferencia de criterios que de la solución a los conflictos laborales, queriendo darle interpretaciones de tipo político, en vez de centrarse únicamente en la técnica jurídica y los principios generales del derecho.

Con base a todo lo analizado se considera que hasta que no se vea a las empresas privadas como un cuerpo, y se legisle tratando de fortalecer esta unión de capital y trabajo; será difícil tener un nuevo orden laboral, que esté más preocupado en acercar no sólo al derecho laboral sustantivo con el procesal, sino además con otras ciencias como la sociología, psicología y los recursos humanos, que han dejado muy por detrás al derecho laboral y la forma en que éste plantea la relación laboral y la solución a sus conflictos.

Mientras tanto se solucionan estos problemas de fondo, se deben seguir aplicando los procedimientos administrativos de despido, como una respuesta práctica a la problemática jurídica laboral y social, que ha resultado por no conocer el procedimiento directo de despido justo, y que aunque el Código de Trabajo lo permite, no lo regula textualmente.



CONCLUSIONES

1. Existe desconocimiento por parte de las empresas privadas de los procedimientos legales y de las distintas causales que el Código de Trabajo regula para despedir a un trabajador con justa causa y sin responsabilidad para el patrono.
2. La carga de la prueba la tiene el patrono en todo juicio laboral, pero ésta siempre es en contra del trabajador, por lo tanto no hay forma de probar un despido injusto o justo, lo que provoca un gasto económico al empleador, trabajador y juzgados laborales.
3. El principal problema del despido directo es que el patrono debe indemnizar al trabajador al momento del despido; pero en Guatemala la mayoría se compromete sólo a pagar indemnización, no tomando en cuenta las demás prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, además pactan el pago de las prestaciones por abonos, lo cual es ilegal.
4. Cuando un trabajador es despedido sea con justa causa o sin ella, el único perjudicado es él, puesto que si quiere que le paguen las prestaciones que por ley le corresponden por el tiempo laborado, demanda al patrono, pero mientras tanto no tiene trabajo ni dinero.
5. La Inspección General de Trabajo no cumple su principal función, la cual es proteger al trabajador cuando es despedido, pues únicamente les realiza un cálculo

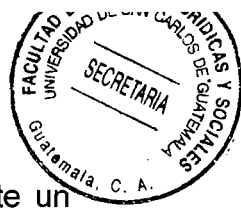


de las prestaciones laborales que el empleador está obligado a pagarles por la prestación de los servicios al momento de ser despedidos, pero no les otorga asesoría.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo tiene que crear y dar a conocer a las diferentes empresas procedimientos fáciles para realizar un despido directo justo e injusto, para que tanto trabajadores como patronos conozcan los derechos y obligaciones que la ley les otorga.
2. Para seguridad y garantía de los trabajadores, los juzgados laborales deben permitir que no sólo el patrono tenga la carga de la prueba dentro de un proceso laboral, también debe tenerla el trabajador, para que se presente con medios de prueba ante los juzgados laborales.
3. La Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la Unidad de la Defensoría del Trabajador, realice supervisiones trimestrales a las diferentes empresas privadas, donde se verifique que todo trabajador despedido haya recibido el pago único y total de las prestaciones laborales que en derecho le corresponden.
4. Los juzgados laborales deben resolver toda demanda laboral de acuerdo a los principios laborales de inmediación, celeridad, oralidad y concentración, para evitar que el trabajador desempleado pierda demasiado tiempo y dinero en el proceso y dictar sentencia donde se condene al empleador al pago total de las prestaciones laborales, y los sueldos caídos por el tiempo que demoró el proceso.

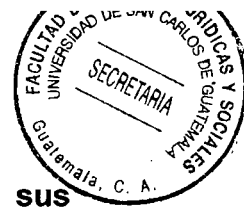


5. La Inspección General de Trabajo, no debe limitarse a realizar únicamente un estimado de las prestaciones laborales que debe recibir el trabajador por despido con o sin justa causa; su deber es asesorar, fiscalizar y conciliar conflictos laborales que surjan entre empleador y trabajador, evitando de esta manera la carga de trabajo en los juzgados laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la Revolución de Octubre.** Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Tomos i ii iii iv. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social.** Argentina: Rubinzal y Culzoni Editores, 1987.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamento del derecho procesal.** Argentina: Ed. Euros, 1958.
- CHACÓN, Bayon. **Manual de derecho del trabajo.** Vol.I. 9ª. ed. España: Ed. Imprenta Cosano, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derechos de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. **La prueba en el proceso laboral.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1990.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2002.
- GARDEAZÁBAL DEL RIO, Francisco Javier. **Fundación Tomás Moro.** España: Ed. Centro Jurídico Tomás Moro, 2009.



GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Sobre concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales.** Revista Española de Derecho de Trabajo, Número 52. España: ed. Civitas, 1992.

GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral.** XV Congreso Jurídico Guatemalteco, Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala (s.e.), 1991

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Guatemala: ed. Universitaria, 1983.

MIROLO, René Ricardo. **Estabilidad y despidos sin justa causa.** Argentina: ed. Abeledo- Perrot, 1969.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo.** Madrid: Ed. Tecnos, S.A. 31ª ed. 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** España: Ed. Tecnos, 1955.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española.** 22ª. Ed. España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 2001.

RIVERA IBOY, Pablo. **Análisis de los medios de prueba en relación del despido con justa causa dentro del juicio ordinario.** Guatemala: (s.e.), 2009.

RUBINSTEIN, Santiago J. **Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Argentina: Ed. Depalma, 1983.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-73, 1973.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1978.