

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

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE  
PRESENTAN EN LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2012

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Luis Fernando López Díaz
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
<b>VOCAL V:</b>	Br. Pablo José Calderón Gálvez
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

<b>Primera fase:</b>	
<b>PRESIDENTE:</b>	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Aystas
<b>VOCAL:</b>	Licda. Reina Verónica Estrada Martínez
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Maximiliano Cermeño Castillo

<b>Segunda fase:</b>	
<b>PRESIDENTE:</b>	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora
<b>VOCAL:</b>	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Jaime Rolando Montenegro Santos

**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. SERGIO LEONEL GAROZ MARTINEZ

---

Guatemala 20 de julio de 2009

Licenciado

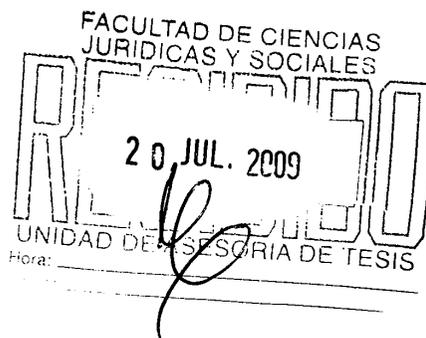
Luís Efraín Guzmán

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



De la manera más atenta y respetuosa me permito comunicarle que atendiendo a la providencia emanada por la unidad a su cargo con fecha veinticuatro de junio del año dos mil nueve, he cumplido con la función de asesor de tesis del estudiante PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS, cuyo trabajo intitulado "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL". Para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que consideré oportunas para una mejor comprensión del tema abordado por el estudiante PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS; cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.

Considero además que en el trabajo relacionado constituye un aporte de contenido científico y técnico como consecuencia de la importancia que actualmente se requiere para el estudio de las características y maneras de interpretar las normas jurídicas en materia laboral.

Así mismo cabe señalar que la metodología utilizada para la elaboración de la tesis fueron el método analítico, deductivo e inductivo y las técnicas de investigación fueron la documental y comparativa.

---

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

Tel: 41535854



## LIC. SERGIO LEONEL GAROZ MARTINEZ

---

Es de mencionar que la bibliografía consultada fue suficiente a mi criterio integrada por autores nacionales e internacionales expertos en la materia.

Las conclusiones y recomendaciones a las que arribó el bachiller, son congruentes con el contenido de la investigación, con lo cual se logró obtener los objetivos plateados en su plan de investigación y determinar la hipótesis formulada en el mismo, así mismo y como ya lo mencioné la bibliografía utilizada es acertada y actualizada. Por lo tanto es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión en el examen Público de tesis. En virtud de lo anterior y habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE.

Sin otro particular;

Lic. Sergio Leonel Garoz Martínez

Colegiada 678

*Lic. Sergio Garoz Martínez*

---

16 calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca

Guatemala Guatemala

Tel: 41535854

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de julio de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CLARA ENRIQUETA CHAVARRIA ESTRADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS, Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL".

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 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 estimen pertinentes".

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



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/mbbm

LICDA. CLARA ENRIQUETA CHAVARRIA ESTRADA  
10a. Avenida 26-14 Zona 7 San Miguel Petapa, Guatemala  
Teléfono: 43395988



Guatemala 13 de octubre de 2009.

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



En resolución dictada por usted con fecha veintiuno de julio de dos mil nueve, fui nombrada para revisar el trabajo de tesis del estudiante: **PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS**, cuyo título quedó en definitivo así: **“ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL”**, realizado bajo la asesoría del licenciado Sergio Leonel Garoz Martínez.

En atención a la providencia de esta Unidad a su cargo y con base al Artículo 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedo a emitir mi opinión del trabajo encomendado:

a. Considero que el tema investigado, reviste de gran importancia con relación a su contenido científico y técnico, al abordar un tema innovador que consiste en el análisis de los problemas que surgen al momento de ejecutar las sentencias en materia laboral y dar soluciones a estos.

b. Para la elaboración del presente estudio se utilizaron los siguientes métodos: deductivo, analítico y sintético porque se partió de la documentación de temas de carácter universal o genéricos, con la ayuda de la técnica bibliográfica, para después desglosar una totalidad, con el fin de analizar independientemente cada una de las partes que la componen y obtener solamente los elementos fundamentales de cada tópico, dando como resultado un juicio crítico al respecto.



LICDA. CLARA ENRIQUETA CHAVARRIA ESTRADA  
10a. Avenida 26-14 Zona 7 San Miguel Petapa, Guatemala  
Teléfono: 43395988

c. La forma en que se redactó el trabajo de investigación fue hecha con base al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, y cumple con los tecnicismos fundamentales y reglas ortográficas para la correcta comprensión y lectura de la tesis.

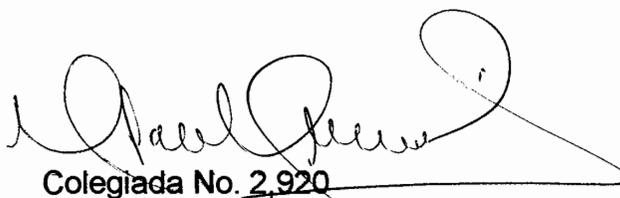
d. Como resultado del análisis de la presente tesis, se puede concluir que la contribución científica se manifiesta cuando queda en evidencia que una de las principales causas de los problemas de ejecución de sentencias laborales es el poco o nulo interés que tienen los patronos de cumplir con las sentencias dictadas por los jueces de trabajo.

e. Como resultado de la investigación se llegaron a plantear conclusiones y recomendaciones de las cuales se estableció que actualmente los problemas en la ejecución de las sentencias es la falta de penas severas para la parte empleadora, así como la falta de instrucción a jueces encargados de la ejecución de las sentencias para agilizar los trámites respectivos y evitar el entorpecimiento de la justicia.

f. En el trabajo presentado, fueron citados un número abundante de autores nacionales y autores extranjeros de los temas que componen los capítulos de la presente tesis, haciendo debido acopio en la cita de pie de página y en el apartado bibliográfico.

La presente investigación, fue revisada por mi persona y comprende los requisitos necesarios para la emisión del **DICTAMEN FAVORABLE**, el cual se fundamentó en el Artículo 32 del Normativo de Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por lo que, se aprueba el trabajo de tesis titulado "**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL**", a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el examen público de tesis del estudiante: PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS.

Atentamente,



Colegiada No. 2,920

*Clara Chavarria*  
Abogado y Notario  
Colegiado 2,920



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante PABLO ALBERTO MANSILLA RIVAS titulado ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL. 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 Y A LA VIRGEN:**

Por haberme dado la fortaleza e iluminarme en los momentos más difíciles de este largo camino.

### **A MIS PADRES:**

Mario Alberto Mansilla Lucas y Rosa María Rivas Lossi, por haberme dado la vida, por todo el esfuerzo que ellos realizaron para darme siempre lo mejor, por su apoyo, sus consejos y por el ejemplo de lucha y responsabilidad. En gran parte los verdaderos autores de lo que yo hoy soy.

### **A MI HERMANA:**

Ana Marisela, por todos los cuidados que ha tenido siempre hacia mi y su preocupación en momentos duros de la vida y de mis estudios.

### **A MIS ABUELOS:**

Mario Baudilio, Ines (Q.D.P.), Ramon (Q.D.P.) y especialmente Teresa Olivia (Q.D.P) Por haber sido fuente de sabiduría, valiosos consejos y ejemplo de luchar por mis objetivos , así como todo el cariño que siempre me han brindado.

### **A MIS TIOS:**

Por ser guías y ejemplos a seguir en mi vida, tanto en ámbito moral como en el profesional.

### **A MIS PRIMOS:**

Quienes por su preocupación y cariño me han demostrado ser mis hermanos, sirviéndome de ejemplo para llegar a este éxito académico y así mismo poder ser ejemplo para los más pequeños de que los sueños pueden alcanzarse con esfuerzo.



**A MIS AMIGOS:**

Quienes me han acompañado por todo este camino de la vida tanto en los buenos como en los malos momentos, por haberme dado el significado de la verdadera amistad y hacerme saber que siempre contaré con ellos, en especial por Luis Felipe López (Q.D.P) quien fue un ejemplo de lucha y vida para mí, así también a Juan Pablo Roldán, Rubén Víctor Boj, Gabriel Montufar, Juan Pablo Muñoz, Miguel Ángel Soto, Francisco Alvarado y al Lic. Sergio Garoz.

**A LA TRICENTENARIA:**

Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad De Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de ser un profesional.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Denominaciones del derecho de trabajo.....	1
1.2 Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	2
1.3 Características del derecho de trabajo.....	2
1.4. Objeto del derecho de trabajo.....	3
1.5 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	3
1.6 Autonomía del derecho de trabajo.....	4
1.7 Fuentes del derecho laboral.....	5
1.8 Ramas del derecho laboral.....	5
1.9 Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador.....	6
1.10 Relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas.....	7
1.11 Evolución histórica del derecho de trabajo.....	8



**Pág.**

1.12 Roma clásica .....	9
1.13 Edad Media.....	10
1.14 Edad Moderna.....	12
1.15. El derecho del trabajo en América.....	13
1.16 Internacionalización del derecho de trabajo.....	14

## **CAPÍTULO II**

2. Estabilidad laboral.....	17
2.1 Fundamento y finalidad.....	19
2.2 Antecedentes.....	19
2.3 Clases o formas de estabilidad laboral.....	22
2.4 Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral.....	28
2.5 Fundamento socioeconómico.....	29
2.6 Fundamento jurídico.....	31
2.7 Planteamientos a favor y en contra de la estabilidad laboral.....	33
2.8 Objeciones a la estabilidad laboral.....	34



2.9 Planteamientos a favor de la estabilidad laboral..... 35

### CAPÍTULO III

3. Inicio del contrato de trabajo..... 37

3.1 Contrato ordinario indefinido..... 37

3.2 Contrato de trabajo indefinido para jóvenes menores de 30 años..... 39

3.3 Contrato indefinido para trabajos de larga duración..... 40

3.4 Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años..... 41

3.5 Contrato de trabajo para la formación..... 44

3.6 Contrato en practicas..... 48

3.7 Características del contrato individual de trabajo..... 50

3.8 Obligaciones que impone el contrato de trabajo..... 51

3.9 Obligaciones para el trabajador..... 51

3.10 Obligaciones para el empleador..... 53

3.11 Extinción del contrato..... 54

3.12 Extinción del contrato por voluntad del trabajador..... 57



Pág.

3.13 Despido disciplinario.....	60
3.14 Terminación del contrato individual de trabajo.....	60
3.15 Sistemas de terminación del contrato de trabajo.....	61
3.16 Causales de terminación del contrato de trabajo.....	62
3.17 Terminación por causas propias del contrato.....	63
3.18 El despido justificado.....	64
3.19 El procedimiento de despido.....	65
3.20 El despido nulo.....	67
3.21 Despido injustificado.....	68
3.22 El despido indirecto.....	71

#### **CAPÍTULO IV**

4. Estudio jurídico-doctrinario acerca de los problemas que presentan las ejecuciones de las sentencias en materia laboral.....	75
4.1 Análisis del procedimiento para la ejecución de una sentencia laboral.....	77
4.2 Diversas causas para incumplir la ejecución de sentencias laborales.....	81
4.3 Inexistencia de bienes.....	82



**Pág.**

4.4 Deterioro o destrucción de bienes.....	83
4.5 Insuficiencia de bienes.....	84
4.6 Inembargabilidad de bienes.....	85
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>91</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como finalidad estudiar el problema que tiene para el trabajador ejecutar las sentencias laborales cuando estas han quedado firmes.

Por lo cual la esta investigación busca estudiar la problemática al momento en que deben ejecutarse las sentencias impuestas por los jueces de trabajo y la incidencia sobre los trabajadores; el hecho de seguir un nuevo trámite para que se cumpla con la sentencia dictada a su favor para el pago de sus prestaciones.

Como hipótesis indicaré que el problema que se presenta es que el empleador posee poco o nulo interés de pagar llegando hasta el cierre de su comercio, con el fin de no hacer efectivo el pago, trayendo como consecuencia que el trabajador no pueda hacer valer los derechos que le correspondan al momento de que termina la relación laboral.

Los objetivos primordiales se centraran en estudiar y analizar las diversas características de las sentencias laborales así como las dificultades que estas presentan en su ejecución, para proponer e implementar mecanismos más efectivos para que la ejecución de las sentencias sean un proceso más rápido y efectivo.

Los supuestos utilizados en este trabajo son; el Estado de Guatemala es el obligado a través de los jueces de trabajo, a garantizar una justicia social y ejecutar correctamente las sentencias y el derecho que tienen tanto empleadores como trabajadores a que se cumpla un debido proceso.



En el cuerpo de la tesis consta de cuatro capítulos; en el primer capítulo, contiene todo lo referente al derecho del trabajo; en el segundo capítulo, estudiaré lo relativo a la estabilidad laboral; en el tercer capítulo analizaré todo lo relativo a el contrato de trabajo y la forma en que se extingue la relación laboral; y en el cuarto capítulo, trataré de explicar los motivos encontrados en la investigación que dificultan la ejecución de las sentencia laborales.

Para elaborar este estudio utilicé la teoría científica social la cual es otra característica de la lógica y la racionalidad de la investigación científica. La ciencia tiene como objetivo ir más allá de la observación y de las mediciones de una investigación determinada, es decir, se interesa por reunir las observaciones, desarrollar explicaciones por asociaciones y construir teorías.

Entre los métodos para realizar la investigación de mérito se tiene el inductivo con el cual se hizo un análisis de hechos particulares de este trabajo y el método deductivo para llegar a conclusiones generales al apreciar los hechos que surgieron en la investigación, practiqué silogismos sobre las observaciones realizadas que llegaran a conclusiones particulares y la misma son consecuencias que surgen de la deducción.

Durante el análisis realizado encontré una diversidad de problemas que se dan continuamente en la ejecución de las sentencias laborales y con la presente tesis propondré algunas soluciones a los mismos, buscando con estas propuestas, mejorar la problemática que afecta a los trabajadores cuando sufren de estos conflictos.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

Según Antonio Baylos, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”<sup>1</sup>.

Mario de la Cueva lo resume “como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”<sup>2</sup>.

#### 1.1. Denominaciones del derecho del trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Guatemala, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el

---

<sup>1</sup> Baylos Cruz, Antonio, **Introducción al derecho procesal laboral**, Pág. 4

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág., 2



Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

## 1.2. Elementos fundamentales del derecho del trabajo

- Tiene Normas adjetivas y Sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula la relaciones entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

## 1.3. Características del derecho del trabajo

- **Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Es imperativo:** Como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

#### **1.4. Objeto del derecho del trabajo**

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
- Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

#### **1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de



derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

### **1.6. Autonomía del derecho del trabajo**

Es autónomo por los siguientes motivos:

- A) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- B) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
- C) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial



## 1.7. Fuentes del derecho laboral

- **La jurisprudencia:** Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es ley.
- **La costumbre:** Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.
- **La doctrina:** Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).
- **La legislación:** La cual está contenida en las leyes de trabajo, la Constitución, leyes especiales, reglamentos.

## 1.8. Ramas del derecho laboral

- **Laboral individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.



- **Laboral colectivo:** Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
  
- **Laboral procesal:** A partir de la ley procesal del trabajo, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

### 1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

- A) **Organismos administrativos y judiciales:** El Ministerio del Trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y tiene asignada las funciones
- Como órgano ejecutor de la legislación laboral: En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones.
  
  - Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.
  
  - Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.



B) **Organismos internacionales:** La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por Acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

#### 1.10. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

- **Con el derecho civil:** El Código Civil guatemalteco sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes
- **Con el derecho constitucional:** Que ha sido influido por el derecho del trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.
- **Con el derecho penal:** Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.
- **Con el derecho administrativo:** El derecho del trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio del Trabajo y sus dependencias.
- **Con el derecho procesal:** Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral de procedimientos del trabajo, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

### 1.11. Evolución histórica del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra



y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

### **1.12. Roma clásica**

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas



profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

### **1.13. Edad media**

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedico a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades” el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de

un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
  
- El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- Maestro.
  
- Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.



Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

#### **1.14. Edad moderna**

El descubrimiento de América dió lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.



Así en Francia en 1791 se da la llamada “Le Chatelier” que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

### **1.15. El derecho del trabajo en América**

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido:



Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su ley de 1914, y Perú, con la ley de 7/2/24, también reglamentan el contrato de trabajo de los empleados de comercio.

### **1.16. Internacionalización del derecho del trabajo**

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, El Consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países.

Esta organización llevó a cabo el Código Internacional del Trabajo, el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas



por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de Trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un proceso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quien somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.





## CAPÍTULO II

### 2. Estabilidad laboral

“La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.”<sup>3</sup>

También se define como “Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada”.<sup>4</sup>

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan

---

<sup>3</sup> Bayon Chacón, Gaspar, **Manual de derecho de trabajo**, Pág. 15

<sup>4</sup> Fernández M., Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 26



imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el Artículo 22 de nuestra constitución política, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el reestablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.



## **2.1. Fundamento y finalidad**

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador. Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

## **2.2. Antecedentes**

La estabilidad Laboral es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, "adquirió las características que hoy presenta".



A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el



desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadota del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo.

Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin.

Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

Ahondando aspectos relativos a los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral a nivel nacional, observamos que ha fluctuado de una relación jurídica estable en la época del incanato al abuso del derecho durante la época de la conquista, más a pesar



del esfuerzo de los trabajadores por alcanzar reivindicaciones, entre ellos, el derecho a la estabilidad en el trabajo, durante la época republicana; observamos que en nuestros días el desempleo y el sub-empleo siguen siendo un problema que requieren solución para alcanzar el desarrollo socioeconómico; consideramos indispensable la inversión de capitales, la capacitación permanente del trabajador y la creatividad, para la generación de empleos.

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo pasado ampararon el derecho del trabajador, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919. La décima Constitución Peruana (1993) garantizó los derechos sociales de los trabajadores en el título denominado "Garantías Constitucionales y Sociales". Encontramos los orígenes del pre-aviso en las corporaciones del medioevo en las que se acostumbra anunciar con anticipación la ruptura del contrato de trabajo a plazo no determinado, cuya finalidad era reparar los perjuicios que sobrevenían a la ruptura del vínculo laboral.

### **2.3. Clases o formas de estabilidad laboral**

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas.



Distinguimos diferencias saltantes entre:

Estabilidad absoluta, que puede ser rígida y flexible.

Estabilidad relativa, que puede ser propia e impropia.

Estabilidad cuasi absoluta.

Inestabilidad relativa.

Por la naturaleza

- Estabilidad absoluta: Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley; de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Se distinguen:

- Estabilidad absoluta flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.
- Estabilidad absoluta rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.



Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

Algunos autores distinguen entre:

Permanencia: Situación de hecho

Expectativa: Posibilidad de conservar el empleo

Estabilidad: Derecho que lo garantiza, ésta puede ser:

Continua: prestación que se realiza en forma continúa

Discontinua: Reducido a determinados días, ciertos períodos o ciclos (verano-invierno).

- Estabilidad cuasi absoluta.-No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.
- Estabilidad relativa: Se define como "Durabilidad". Se considera que da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vinculo contractual abonando una indemnización.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta "la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la



estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización”<sup>5</sup>.

La estabilidad relativa puede ser:

- Estabilidad relativa propia.- Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.
- Estabilidad relativa propia.- Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 32

colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado.

En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aún cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización.

La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

Por su origen puede ser:

- De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.



La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

Por alcances o efectos:

- Estabilidad laboral propia: Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.
- Estabilidad laboral impropia: No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador:

- Estabilidad inicial.- El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo.
- Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave.



Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancia determinada.- Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, como en Brasil, que exige diez años de labor ininterrumpida a favor del mismo empleador.

En nuestra legislación, el período de prueba ha fluctuado entre tres meses a tres años; en los diferentes dispositivos que legislado este derecho, conforme lo hemos precisado.

#### **2.4. Naturaleza y fundamento de la estabilidad laboral**

Hemos podido observar a través de la opinión de numerosos tratadistas que la estabilidad laboral le permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluido esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el principal, sólo si sobreviven situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral. El empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.

Por otra parte, observamos con el tratadista Mario de la Cueva que, la estabilidad constituye "un derecho para el trabajador y nunca un deber"; entiendo por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo se desprende de



determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; más, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico.

El Artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica".

## **2.5. Fundamento socioeconómico**

Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana, que el hombre tiene deberes y derechos en relación al trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado; que estos deberes y derechos deben conjugar en nuestros países porque sólo así podemos ir contrarrestando la aguda crisis económica-social, el subempleo y el desempleo, los problemas relativos a la producción, productividad, la insuficiente satisfacción de las necesidades, la miseria y el hambre, así como la gran mortalidad sobre todo de infantes, consideramos que es indispensable



que las leyes respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y el derecho de estabilidad laboral del trabajador que le merece.

Consideramos así como necesario la derogatoria de leyes que contravienen los derechos esenciales del trabajador, de la familia, en consecuencia de la sociedad en general. La realidad nos demuestra que el desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores crean malestar y desequilibrio al trabajador, a la familia y a la sociedad en general como lo hemos referido; pensamos que la solución y la meta del desarrollo socioeconómico que buscamos requiere de equilibrio y paz social, en consecuencia el medio para lograr el fin que perseguimos indudablemente implica la fusión de esfuerzos y cumplimiento de responsabilidades por parte del Estado, de los empresarios y de los trabajadores obligados a ejecutar las acciones pertinentes que nos conduzcan a mejorar lo ya alcanzado, para acrecentar el desarrollo socioeconómico; pensamos que sólo así nuestro país podrá insertarse en la economía mundial al nivel de los países desarrollados; consideramos así mismo imprescindible para el logro de la meta, que buscamos indispensable, se indica en el fomento del empleo.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, por que le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una



realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia; derecho reconocido por el Artículo 5 de la Constitución Política derogada de 1979; legislado por Artículo 4to de la Constitución Política vigente promulgada el año 1993.

Así mismo consideramos que el Estado para proteger a la familia requiere garantizar al trabajador estabilidad laboral, por cuanto es el principio angular de los diferentes derechos y beneficios sociales.

## **2.6. Fundamento jurídico**

Es de vital importancia desde que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas.

No basta la buena voluntad de las partes, el trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no



se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para el trabajador cometa atropellos.

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la ley que ampara el derecho de estabilidad laboral implicará necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad. El poder legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como el poder judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la ley de estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

“Las leyes deben garantizar el respeto de los derechos y cumplimiento de obligaciones de los sujetos de la relación jurídica, así como de los beneficios que le corresponde al



trabajador. Es necesario que la ley prevea el fin de esta relación frente al incumplimiento de obligaciones, superando las relaciones rígidas entre el empleador y el trabajador<sup>6</sup>. Es así mismo indispensable que se adopten medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las leyes, salvaguardando las relaciones jurídicas de naturaleza permanente.

Es importante e indispensable que las leyes garanticen en forma real toda relación jurídica de naturaleza estable, ello implica la responsabilidad del Estado, de la población económicamente activa y el deber de quienes están llamados a invertir capitales a fin de crear nuevas fuentes de trabajo contribuyendo en forma efectiva para el logro de una mayor producción y productividad.

## **2.7. Planteamientos a favor y en contra de la estabilidad laboral**

La pugna de intereses del trabajador y del empleador trae consigo ardua discusión y diferente posición de los tratadistas, así como posiciones enmarcadas en el liberalismo, el capitalismo y el derecho social.

Mario de la Cueva Sostiene que "la discusión por la implementación de la estabilidad patentiza la pugna entre el viejo derecho liberal e individualista, que permite la explotación desmedida del trabajador, y la aspiración de un nuevo derecho, menos

---

<sup>6</sup> Montoya Mclgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, Pág. 67



individual y más solidario que aspira a reivindicar al trabajador en su dignidad humana, nos dice Se trata, pues, de la lucha entre el liberalismo y el derecho social".<sup>7</sup>

## 2.8. Objeciones a la estabilidad laboral

Las objeciones que tienen algunos tratadistas que no se encuentran de acuerdo con el principio de estabilidad laboral, es porque consideran que este derecho en sus formas extremas, es motivo para que el incapaz y el mediocre no se esfuercen por salir de su mediocridad.

La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes comentes faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que determinen su despido.

La ley debe proteger al servidor y al empleador tanto los casos de falta grave o frente a situaciones excepcionales de la empresa provenientes de caso fortuito, fuerza mayor o por razones económicas que traen consigo el riesgo de grave crisis económica de la empresa, como consecuencia la inestabilidad de los trabajadores que afecta el desarrollo socioeconómico. La injuria, la desobediencia y la falta de cumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes, pactos o convenios colectivos, o los contratos, ya sea por los trabajadores o empleadores, son causa de rescisión del contrato de trabajo.

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario, **Ob Cit.** Pág. 45



La ley de la estabilidad no debe garantizar la estabilidad del servidor incumplido, haragán, desobediente, deficiente, incapaz; al contrario, debe estimular las virtudes de los trabajadores para el logro de su estabilidad en el empleo. Refiriéndose a lo propio.

## **2.9. Planeamientos a favor de la estabilidad laboral**

“En nuestro país conforme hemos podido advertir, la ley deja al desamparo del derecho de estabilidad laboral al trabajador, derecho que en forma clara y precisa le reconoció realmente lo que le es indispensable al trabajador no es la indemnización en el monto mayor o menor que fije la Ley, sino su derecho al trabajo que implica así mismo el respeto a su dignidad, a su libertad en último a su vida, por la trascendencia psicológica, económica y social del trabajo para el trabajador.”<sup>8</sup>

La igualdad entre el trabajador y el empleador es ficticia dentro de la relación laboral, ya que el trabajador es la parte más débil, por consiguiente necesita mayor protección contra los riesgos que trae consigo la pérdida del trabajo. Es necesario que la relación entre el trabajador y el empleador se fundamente en el derecho social, que los beneficios establecidos por las leyes sociales suplan la autonomía de la voluntad.

Defendemos el derecho de estabilidad en el trabajo teniendo en cuenta que la prestación de servicios no puede ser tratada como una mercancía, por cuanto el trabajo es consustancial a la dignidad del trabajador. Evidentemente lo que se busca es evitar

---

<sup>8</sup> Fernández M., Luis, **Ob. Cit**, Pág. 40



los despidos arbitrarios, protegiendo así al trabajador y a su familia, evitando la desocupación y la miseria, frente a este derecho disminuido, que ya no protege al trabajador con el derecho de reposición, reconociéndole sólo el pago de una indemnización.

El Estado, a través de las leyes laborales debe establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral base indispensable del equilibrio y de la paz social; consideramos que ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral, en consecuencia el respeto del derecho de estabilidad laboral del trabajador que por reunir los requisitos y méritos a los que antes nos hemos referido le corresponde este derecho, por cierto debiendo estar sujeto a la rescisión del contrato de trabajo por causas justas en caso de ser debidamente comprobadas; es pues necesario se tome en cuenta la concepción, donde la autonomía de la voluntad no gobierne incondicionalmente el contrario de trabajo, por cuanto el trabajador y el empleador se encuentran en condición de desigualdad con condiciones diferentes que hace imposible que la celebración del contrato sea libre, por las desventajas frente a las cuales se encuentra el trabajador desde el punto de vista económico social, hecho que se evidencia entre otros con la materialización del carácter de adhesión del contrato de trabajo; así mismo desde el punto de vista cultural, en caso de los trabajadores no calificados, se hace indispensable la protección de la ley, para que el contrato de trabajo sea de duración indefinida, si de la naturaleza de la prestación de servicios se desprende, a fin que desaparezca el riesgo de trabajo servil; se ampare al más débil y se garantice el cumplimiento de mutuas obligaciones y derechos.

## CAPÍTULO III

### 3. Inicio del contrato de trabajo

En general, debido a la condición más desmedrada que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escriba, o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado (en Chile, este rol lo cumple la Inspección del Trabajo). Si se escribe, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes. Por ejemplo, la dirección del contrato, o la de prestación de servicios, podría llevar a fijar la competencia judicial de los tribunales del trabajo.

#### 3.1. Contrato ordinario indefinido

El contrato ordinario indefinido es aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios.

El contrato podrá ser verbal o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

En cualquier modalidad de contratación, adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que no hubiesen sido dados en alta en la Seguridad Social superado el periodo de prueba, así como aquellos trabajadores con contrato temporal celebrados en fraude de ley.



Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida. El contrato será o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Podrá realizarse a los siguientes colectivos:

A) Trabajadores desempleados con alguna de las siguientes características:

- Jóvenes desde 18 hasta 29 años de edad, ambos inclusive.
- Parados de larga duración, que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos.

B) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 o que se suscriban hasta 16 de mayo de 1998.

La empresa no podrá realizar esta modalidad de contratación si en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, ha realizado despidos declarados como improcedentes.



### 3.2. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes menores de 30 años

Modalidad de contratación dirigida a jóvenes desempleados menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.

El trabajador no puede estar vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, ni tener relación de parentesco con el empresario.

También quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en los tres meses previos a la fecha de formalización del nuevo contrato.

Los contratos podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el Instituto Nacional de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

La existencia de un contrato de trabajo es obligación únicamente del patrono no así del trabajadora, sin embargo el contrato de trabajo se perfecciona desde el momento en que se inicia la relación laboral, "El contrato de trabajo puede perfeccionarse, a través de dos maneras:

- a) General. Es la forma típica de perfeccionar el contrato de trabajo, a través de la simple prestación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de documento alguno;



- b) Especiales. Son la suscripción del documento y el inicio simultáneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente.”<sup>9</sup>

### **3.3. Contrato indefinido para trabajos de larga duración**

Modalidad contractual dirigida a desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo por un período mínimo de 12 meses.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni estar vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores.

Igualmente, quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en los tres meses previos a la formalización del nuevo contrato.

Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial incluidos los fijos discontinuos y se formalizarán por escrito en el Instituto Nacional de Empleo. El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su celebración.

Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas en profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo femenino Modalidad contractual dirigida a mujeres desempleadas, inscritas en la Oficina de Empleo, contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

---

<sup>9</sup> Franco López, Landclino, **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 45



La trabajadora no tendrá relación de parentesco con el empresario, ni tendrá que haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado un contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Los contratos podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su formalización.

#### **3.4. Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años**

Modalidad contractual dirigida a desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 45 años. El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni haber estado vinculado con la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado el contrato indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización del nuevo contrato. Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el Instituto Nacional de Empleo.



Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido para desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

El nuevo empleado deberá ser desempleado perceptor del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario. Deberán estar inscritos en la Oficina de Empleo y tener alguna de las siguientes características:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante 12 o más meses.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.



Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido realizado por trabajadores autónomos que contraten su primer trabajador. Contrato dirigido a desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo con alguna de las siguientes características:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante 12 o más meses.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.



Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato. Podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Contrato de trabajo indefinido o temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social. Modalidad contractual dirigida a desempleados que posean alguna de las siguientes características:

- A) Perceptores de Rentas Mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- C) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.



D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario ni deberá haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido el plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Los contratos podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### **3.5. Contrato de trabajo para la formación**

El objetivo de esta Modalidad contractual es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo. El empresario estará obligado a proporcionar y tutelar la formación y el trabajo efectivo



adecuado al objeto del contrato. Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación. En ningún caso el tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada laboral. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Para poder ser contratado el trabajador deberá:

- Ser mayor de 16 años y menor de 21
- No podrá tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo puesto de correspondiente.
- No podrá haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años
- No podrá haber desempeñado el puesto de trabajo cuya calificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y calificación profesional de la persona designada como tutor.

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas de los mismos. El empresario estará obligado a



comunicar a la Oficina de Empleo la terminación del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.

El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se fijen duraciones distintas, que en ningún caso podrán ser inferiores a 6 meses ni superior a 3 años; o a 4 años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

Número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo:

- Hasta 5 trabajadores: 1
- De 6 a 10 trabajadores: 2
- De 11 a 25 trabajadores: 3
- De 26 a 40 trabajadores: 4
- De 51 a 100 trabajadores: 8
- De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8% de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6% de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4% de la plantilla.



Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites establecidos anteriormente.

La retribución será la fijada en convenio colectivo sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **3.6. Contrato en prácticas**

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

El trabajador deberá estar en posesión de uno de los siguientes títulos:

- Diplomado / licenciado universitario
- Ingeniero / ingeniero técnico
- Arquitecto / arquitecto técnico
- Grado medio o superior de la formación profesional.
- Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional



El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de 6 años. El cómputo del mencionado período se interrumpirá, cuando durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

El trabajador no podrá ser contratado en prácticas en virtud de la misma titulación, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años.

El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la finalización del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos



meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

La retribución será fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior (durante el primer año) al 60 % del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo ó 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

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

- Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
  
- Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
  
- Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.
  
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.

- Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes.
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.

### **3.8. Obligaciones que impone el contrato de trabajo**

En general, los elementos principales son el trabajo bajo una dependencia continuada en la cual el trabajador se encuentra bajo la subordinación de su patrono y por otra la remuneración la cual esta obligado el patrono a reconocer al trabajador por la jornada de trabajo realizada, pero existen otras obligaciones adicionales que son importantes dentro de este contrato.

### **3.9. Obligaciones para el trabajador**

En general, sin considerar las particularidades de cada ordenamiento jurídico, pueden resumirse de la siguiente manera:

- Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un representante en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas,



intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales).

- Prestar éstos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, con respecto al contrato de honorarios, en donde el profesional presta servicios sin dicha dependencia. Esto se materializa en las órdenes que el empleador le da al trabajador, que éste debe seguir sin cuestionamiento posible, aunque con el límite de que el trabajador tiene derecho a no realizar acciones en contra de la moral, las buenas costumbres, el orden público, su salud e integridad personales, y lo estipulado en el contrato.
  
- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), o hacerlo en el lugar al cual se le destine. En general, esta obligación ha ido variando, como consecuencia del surgimiento de nuevas modalidades de trabajo como, por ejemplo, el tele trabajo.
  
- Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe



ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

### **3.10. Obligaciones para el empleador**

En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

- Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador y debe ser acorde a las tareas realizadas y a las capacidades del mismo. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente y no puede ser menor al salario mínimo establecido en las leyes laborales.
- Pagar obligaciones anexas del trabajador. Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye en representante legal del trabajador frente a terceros, por obligaciones que el trabajador contrae por el hecho de ser tal.
- Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar. Esto es así porque el trabajador tiene



derecho a ganarse legítimamente su remuneración, en vez de obtenerla "por no hacer nada".

- Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso despedirlos si éstos se niegan a hacerlo.

Como lo establece el código de trabajo el contrato de trabajo es un vínculo económico jurídico entre el trabajador y el patrono y como en todo contrato se adquieren derechos y así mismo obligaciones, las cuales se pactan dentro del mismo, lo que da lugar a que ambos deba cumplirlas en su debido momento, sin embargo este es el inicio de la problemática tratada, cuando la parte patronal incumple con la parte que le corresponde dando lugar a los que los trabajadores acudan a un órgano jurisdiccional para exigir el cumplimiento de las mismas.

### **3.11. Extinción del contrato**

El contrato de trabajo se extinguirá:

- Por mutuo acuerdo de las partes.



- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.



- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta de el trabajador.
- Por jubilación de el trabajador.
- Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, la trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites de ley.

- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en la ley.



- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido de el trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

### **3.12. Extinción del contrato por voluntad del trabajador**

El contrato podrá extinguirse:

- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al

cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
  
- Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en la ley. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.



- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.



### 3.13. Despido disciplinario

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Se considerarán incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

### 3.14. Término del contrato individual de trabajo

Debido a la importancia social de la actividad laboral para enormes masas de persona, la legislación tiende en general a proteger los contratos de trabajo. De esta manera, la

legislación tiende a ser más restrictiva y exigente a la hora de terminar un contrato de trabajo.

Es importante señalar que el contrato de trabajo es uno de los pocos que puede terminar por voluntad unilateral de una de las partes, lo cual es contrario a la generalidad de la regulación contractual (que impone casi siempre el acuerdo de partes). Esta voluntad unilateral puede proceder del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra) y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

### **3.15. Sistemas de terminación del contrato de trabajo**

En legislación comparada, existen a lo menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato individual de trabajo, entre los cuales se encuentran:

- El libre despido: "El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado



por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad. <sup>10</sup>

- Despido regulado: En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado

### **3.16. Causales de terminación del contrato de trabajo**

En general, las causales de terminación de un contrato individual de trabajo pueden agruparse del siguiente modo:

- Renuncia del trabajador: El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un remplazante.
- Desahucio patronal: El empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en

---

<sup>10</sup> Scndra Catena, Víctor, **Introducción al derecho procesal laboral**, Pág. 32



sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal. Típicamente, son éstas aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de "exclusiva confianza" del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador.

### **3.17. Terminación por causas propias del contrato**

El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena determinada, y dicha faena fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

- Terminación por infracción laboral: Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción cualquiera. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador. Estas pueden ser tales como comportamiento indebido al interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.



- Terminación por necesidades de la empresa: Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

### **3.18. El despido justificado.**

Un despido es justificado cuando existe una causa justa debidamente comprobada que lo haya motivado. Debemos recordar aquí que para que proceda el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es requisito indispensable la existencia de una causa justa, y que, en todo caso, su demostración corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

“La terminación de la relación laboral, se produce por un acto unilateral, del patrono o del trabajador, pero para que dicho acto no engendre responsabilidad, debe de estar basado en una justa causa”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Franco López, Landclino, **Ob Cit.** Pág. 108



A decir de Rendón Vásquez la causa justa de despido es “un hecho de una importancia tal que haría imposible o sumamente difícil la continuación de la relación laboral, y que, por ello, lleva al empleador a extinguirla”.<sup>12</sup>

Ahora bien, sólo son causas justas aquellas que taxativamente contempla el Código de Trabajo, donde se hace una distinción entre las relacionadas con la capacidad del trabajador y las relacionadas con su conducta, las que además están reguladas a detalle por su norma reglamentaria.

### **3.19. El procedimiento de despido.**

Para proceder al despido del trabajador con las causales señaladas, el empleador le deberá remitir las siguientes comunicaciones: la carta de preaviso de despido y la carta de despido.

Carta de preaviso de despido: Dispone que, inmediatamente después de conocida o investigada la causa de despido relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, el empleador deberá cursar la carta de emplazamiento o de imputación de falta grave respectivamente, otorgándole un plazo para que efectúe su descargo por escrito. Sin embargo, cuando se trate de una falta grave flagrante no es necesario respetar este plazo.

---

<sup>12</sup> Rendón Vásquez, Jorge, **Derecho del trabajo individual. relaciones individuales en la actividad privada.** Pág. 369



En los despidos que tiene por fundamento la reducción de la capacidad del trabajador, el plazo es de 30 días naturales para que éste demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Carta de despido: Señala que, una vez presentado el descargo del trabajador o transcurrido el plazo para efectuarlo sin que ello se produzca, el empleador según su criterio podrá despedir al trabajador. Para ello, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causal o causales invocadas y la fecha de cese.

Dicha comunicación, al igual que la carta de preaviso de despido, podrá ser entregada válidamente en el mismo centro de trabajo, con la firma del cargo de recepción. Si el trabajador se negara a recibirla, el empleador se la remitirá por conducto notarial o, en su defecto, mediante autoridad policial. La causal invocada no podrá ser distinta a la consignada en la carta de preaviso, pero si una vez cursada ésta el empleador conoce alguna otra falta grave cometida por el trabajador, puede reiniciar el procedimiento con la causal adicional.

Lo que no enerva de modo alguno la facultad del empleador de realizar sus investigaciones mediante auditorias o comisiones especiales donde, por la naturaleza de las mismas, existirá un razonable intervalo de tiempo que justifique la demora en la comunicación y sin que ello implique el remisión u olvido de la falta.

### 3.20. El despido nulo

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando.

Las causales o supuestos en virtud de los cuales procede impugnar el despido vía nulidad son taxativos. En consecuencia, se produce el denominado despido nulo cuando:

Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, ya que constituye una violación a la libertad sindical.

Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por haber actuado en esa condición

Se despide a un trabajador por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes, salvo que



configure la falta grave de injuria y falta miento de palabra en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de sus trabajadores.

Los alcances de esta protección se extienden tiempo después a la expedición de la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, idioma, opción política, etc., ya sea por una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas y por el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.

Si se despide a la trabajadora por su estado de embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa

### **3.21. Despido injustificado.**

Constituye ser aquel despido que se produce cuando la “causa justa” alegada por el empleador no ha podido ser demostrada en juicio.



Este tipo de despido tiene la particular característica de generar a favor del trabajador el derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios prestados, teniendo el monto de dicha indemnización un límite máximo de doce remuneraciones.

En estos casos el trabajador podrá demandar conjuntamente con la pretensión resarcitoria, el pago de cualquier otro derecho debido por el empleador, como son fundamentalmente los beneficios sociales.

En efecto, cuando un trabajador sea despedido alegando una causa justa, inicialmente sólo podrá cuestionar su despido en la vía del proceso laboral, dentro de la cual si el empleador no logra demostrar que dicha causa justa en realidad se produjo, se ordenará el pago de la indemnización ya descrita.

Este es, por cierto, el régimen legal que ha sido adoptado por el legislador tratándose de trabajadores sujetos a la actividad privada.

Por ello, y en concordancia con lo establecido por el Protocolo de San Salvador, ha previsto la indemnización como un modo mediante el cual el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional.

Se trata de un modelo de protección contra el despido arbitrario que tiene eficacia resarcitoria en el ámbito de la jurisdicción ordinaria, pues de advertirse que el despido



del que fue objeto un trabajador fue arbitrario por injustificado, el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé a propósito de los trabajadores del régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente. En tal sentido, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias.

Podemos precisar, sin embargo, que en aquellos casos donde el trabajador, una vez despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío (en realidad el libre albedrío se torna en una presunción *iure et de iure* establecida implícitamente en la ley, pues al trabajador no le queda otra opción.) por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización.

En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización. Por tanto, no procederá una demanda de amparo planteado como consecuencia de un despido arbitrario, si previamente el demandante aceptó el pago de sus beneficios sociales y la indemnización por el despido, en razón a que la protección adecuada ya se efectivizó. Lo dicho, sin embargo, en casos de despido incausado y fraudulento no podrá ser observado, justamente por la naturaleza de infracción constitucional de los mismos.



En cuanto a los trabajadores que tienen derecho a reclamar el pago de la indemnización, se determina que esta acción sólo se encuentra reconocida para los trabajadores que laboren por lo menos 4 horas diarias para un mismo empleador y habiendo superado el período de prueba de 3 meses.

El plazo para accionar caduca a los 30 días naturales de producido el hecho, la misma que no está sujeta a interrupción o pacto que los enerve, por lo que una vez transcurrido, el trabajador se encontrará impedido de cuestionar judicialmente su despido, pero sí podrá demandar el pago de beneficios sociales y otros derechos laborales pendientes de pago.

### **3.22. El despido indirecto.**

Cuando el trabajador es víctima de actos de hostilidad, y en suma son una serie de conductas que constituyen faltas del empleador e incumplimiento de sus obligaciones, tiene el derecho de accionar con la finalidad de lograr el cese de dichos actos.

Sin embargo, dicho trabajador excluyentemente también puede optar por no demandar el cese de los actos hostilizadorios y más bien, dadas las complicadas circunstancias laborales generadas por la hostilidad sufrida, puede preferir simplemente darse por despedido. Cuando el trabajador se decide por esta última opción, estamos ante un despido indirecto.



Su fundamento radica en el hecho de que la existencia de actos de hostilidad de parte del empleador origina para el trabajador una muy incómoda situación laboral, la cual es a veces insostenible y no puede ser remediada mediante la demanda del cese de los actos hostiles. El trabajador prefiere, entonces, poner fin a la relación laboral.

La verificación del despido indirecto genera a favor del trabajador el derecho a exigir el pago de una indemnización idéntica a la que corresponde por despido injustificado, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que pudieran corresponderle.

Así mismo también cabe mencionar la existencia del denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Para este caso, se ha establecido un sistema o régimen de protección jurisdiccional – de alcance diferente a la resarcitoria–, con una vía procesal de eficacia restitutoria: el proceso de amparo constitucional.

Por la propia finalidad del amparo, el tipo de protección procesal contra el despido arbitrario no puede concluir, como en las acciones deducibles en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de este despido, sino en reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de



violación de un derecho constitucional, esto es, en el plano del derecho laboral tratado, la restitución del trabajador a su centro de trabajo, del cual fue precisamente despedido en esta forma arbitraria.

A partir de aquí se observará para su trámite en ejecución de sentencia las reglas pertinentes del régimen del despido nulo.

Y es que, en rigor, el fundamento de lo vertido reposa en que en la vía del amparo no se cuestiona, ni podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido; sino la presencia, en el despido, como elemento determinante del mismo, de un motivo ilícito, que suponga su utilización como vehículo para la violación de derechos constitucionales, en otras palabras, el carácter lesivo a los derechos fundamentales presente en dicho despido; por lo que el bien jurídico protegido a través del proceso de amparo no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales.

Por ello, también se considera que el despido sin expresión de causa constituye per se, además de una lesión al derecho al trabajo, una vulneración a otros derechos fundamentales, principalmente al derecho a la defensa y a ejercerlo en un debido proceso.

En palabras del maestro Carlos Blancas Bustamante “lo que una manera clara ha sido restablecido por la sentencia es el principio de causalidad del despido (...) en virtud del



cual aquél que se produzca sin invocación de un motivo previsto por ley ha de considerarse contrario al derecho al trabajo y, por ello mismo, viciado de inconstitucionalidad".<sup>13</sup>,

---

<sup>13</sup> Blancas Bustamante, Carlos, **Derecho al trabajo y despido arbitrario en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional**.  
Pág. 35



## CAPÍTULO IV

### **4. Estudio jurídico-doctrinario acerca de los problemas que presentan las ejecuciones de las sentencias en materia laboral.**

Las sentencias emitidas por los juzgados de trabajo por cualquier razón trae como consecuencia el deber de cumplir las obligaciones en ellas contraídas por las partes, en el caso de que sea el patrono el obligado este deberá pagar las prestaciones correspondientes a los trabajadores, sin embargo muchas veces los patronos recaen en la negativa a cumplir con la parte que les corresponde originando con esto un daño para el trabajador el cual se ve en la necesidad de ejecutar la sentencia emitida en contra del patrono para que este cumpla con las mismas.

La investigación realizada busca exponer las causas y establecer los motivos que hace que los patronos en mayor parte no cumplan con el pago a varios actores que han demandado tanto del sector privado y público, cuyas pretensiones han quedado frustradas al no conseguir el pago de sus prestaciones laborales para su crecimiento personal, intelectual, económico así como el sostenimiento de su familia, pues de alguna forma los patronos han caído en el incumplimiento de su deber, lo cual se constituye actualmente como un problema de tipo social, y un estudio mediante el cual se pretende encontrarle la solución.



Por esa razón que después de realizar un análisis en casos reales, en los tribunales de justicia de trabajo en el país, específicamente juicios fenecidos y no fenecidos me he podido dar cuenta que es un problema muy grande en la sociedad guatemalteca, para el cual no existe una solución regulada en ley, no obstante existir la ejecución como ultimo medio de imposición.

La finalidad del derecho de trabajo dentro de sus principios es específicamente en la protección a la parte más débil de la relación laboral la cual es el trabajador, sin embargo no existe mayor regulación en leyes que realmente sancionen al patrono que incumpla la orden del juez de trabajo.

Únicamente se estipulan mecanismos para llevar a cabo el cobro de lo que se adeuda al trabajador, en los cuales se establece la manera de exigir el cobro imponiendo únicamente como sanción más leve el remate de bienes del patrono, para lo cual muchas veces los patronos utilizan mecanismos como el alzamiento de sus bienes evadiendo así sus responsabilidades, lo cual dificulta más al trabajador por que conlleva con esto a otro nuevo juicio.

Todo esto trae como consecuencia para el trabajador a desistir de continuar con la ejecución, todo esto debido a los factores económicos que le trae los litigios respectivos, el tiempo invertido, así como la necesidad de un ingreso mensual dados los gastos diarios de la canasta básica, el desempleo que existe actualmente en nuestro país y dado que la mayoría de trabajadores son el sostén de sus familias



#### 4.1 Análisis del procedimiento para la ejecución de una sentencia laboral

El proceso ejecutivo depende específicamente de haberse dictado una sentencia en un procedimiento anterior el cual debe encontrarse firme.

Es competente para conocerlo el juez de primera instancia laboral y previsión social y procede para el cobro de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o para el cobro de prestaciones reconocidas en la sentencia firme.

El objeto de la ejecución en el proceso laboral se constituye por:

- La sentencia, que le da fin al proceso laboral siempre y cuando se haya seguido el debido proceso, y en donde se declara el derecho para la parte afectada o asigna la existencia de uno, definiendo al obligado, que normalmente en todo proceso laboral es el patrono.
- En un acto judicial, en el curso del proceso laboral, aceptado frente al juez por una o ambas partes, según sea caso, que trae aparejada la ejecutorabilidad al momento de reconocerse la obligación respectiva.
- Un acto extrajudicial, el cual se puede llegar a formalizar de escritura pública, acta notarial o cualquier otro medio idóneo en donde se reconozca la obligación.



Al momento en que existe cualquiera de esos documentos, dos impulsados de oficio y otro a requerimiento de parte, es cuando se puede iniciar con la ejecución del mismo.

### **Pasos del juicio ejecutivo**

- A. Paso # 1: El juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria debe practicar la liquidación correspondiente. En este punto muchas veces los juzgados no cumplen con los plazos establecidos en la ley y de ahí puede comenzar en el retraso de la ejecución de la sentencia
  
- B. Paso # 2: Se debe notificar a las partes la liquidación; aquí procede el recurso de rectificación cuando el juez cometió un error de cálculo. Si esto se llega a dar es otro retraso en el proceso de ejecución, ya que se debe realizar el calculo nuevamente, debe notificarse a ambas partes, estar firmes las resoluciones y se interpone el recurso, también existe un plazo para el mismo.
  
- C. Paso # 3: Si el notificado no paga dentro de los tres días de haber quedado firme la liquidación el juez debe mandar mandamiento de ejecución. Como mencione anteriormente los plazos son cortos pero el incumplimiento de los mismos hace que esto se alarguen, cabe mencionar también que dependerá mucho del interés que el afectado muestre, así como del hecho del volumen de trabajo que existe



dentro de los juzgados de trabajo, no obstante existir dieciséis juzgados de trabajo actualmente.

- D. Paso # 4: Se realiza el requerimiento de pago y si el ejecutado no paga, al ser requerido se embargan bienes (se designa depositario que no tiene obligación de prestar fianza). El Código de Trabajo estipula el plazo de tres días en que deba pagar el ejecutado desde el momento en que se le requiere de pago, así mismo para realizar el embargo se debe realizar un inventario de los bienes que posee para que sea acorde al monto que debe pagar; la designación del depositario también implica nombrar a una persona idónea y honorable que realice bien su función.
- E. Paso # 5: Si dentro de los tres días de realizada la ejecución no paga, el juez debe sacar a remate los bienes embargados y se realiza la orden de remate, se señalan día y hora para el remate en un plazo que no exceda de 10 días sin necesidad de q se hagan publicaciones. Agregado todo esto se debe pensar que con los plazos cumplidos a cabalidad, el tiempo para llegar a este punto oscilaría dentro de dos meses aproximadamente, pero la realidad no es así, ya que todo esto puede llevar varios meses dependiendo el caso.
- F. Pasó # 6: El juez realiza el remate y declara fincado el bien o los bienes en el mejor o en el ejecutante (trabajador). Dependerá mucho de la agilización que se



le de en el juzgado de trabajo llegar a este punto en el cual de una u otra manera se podrá pagar al fin al ejecutante, en la mayoría de casos el trabajador ya sea en forma dinerario o adjudicándole los bienes embargados al ejecutado.

- G. Paso # 7: Entrega del bien o los bienes (mueble) si los bienes están registrados, tiene un plazo de cinco días para otorgar la escritura de posesión bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía. Es del caso, en este último aspecto, el apareamiento de una responsabilidad delictiva o cuasi delictiva, si se puede demostrar el dolo o la culpa, por parte del ejecutado que puede dañar al beneficiado con la sentencia o la aceptación judicial o extrajudicial de la obligación y a ello es que se refiere el Código de Trabajo en el Artículo 427, al señalar al obligado que enajene en el curso del proceso seguido en su contra sus bienes y resulte por ello insolvente, para que sea juzgado por el delito de Alzamiento, más el Código de Trabajo queda corto en ese sentido y he aquí donde emana gran parte el problema tratado, la inexistencia de una medida más severa que obligue al ejecutado y así mismo que ejerza sobre el una presión para que cumpla con la sentencia.

El objetivo primordial del proceso ejecutivo es buscar el pago de la prestación o alguna de las condiciones cualesquiera que fuesen ya sean de hacer, no hacer o entregar cosa determinada que hayan sido declaradas en sentencia emitida por el juez de primera instancia de trabajo, las que deberá hacer efectivas el obligado o las que este mismo haya aceptado judicial o extrajudicialmente; la ideal y correcta actitud y

conducta del obligado sería la de cumplir la obligación declarada o aceptada, de manera objetiva, sin embargo no siempre sucede.

#### **4.2 Diversas causas para incumplir la ejecución de sentencia laboral**

Los motivos que hacen que se incumpla el proceso de ejecución dentro del proceso laboral son diversos y variados y aun cuando existe sentencia ejecutable o un acto judicial o extrajudicial de aceptación y reconocimiento de una obligación, siempre cabe la posibilidad de que la persona incumpla con lo ordenado por el juez de trabajo y no se logra de esta manera llegar a cumplir con el fin primordial de la de ejecución de una sentencia.

Dentro de algunas causas podemos mencionar:

- poco o nulo interés de pagar las prestaciones laborales
- Cierre del negocio con el fin de no pagar y evadir sus responsabilidades
- Simplemente no quiera hacer caso a la orden emitida por un órgano jurisdiccional e incumpla con la obligación declarada o adquirida;
- No pueda hacerlo por razones personales o carezca de bienes suficientes para poder cubrir con la obligación que le corresponde.



- Evada y eluda el cumplimiento por cualquier manera lícita o incluso, empleando formas ilícitas.

“De esa cuenta, al menos en la ejecución de la sentencia o acto en proceso laboral, conlleva circunstancias que, comprendiendo las posibilidades dichas, adquirirían formas como la inexistencia, el deterioro o destrucción, la insuficiencia, la inembargabilidad, la existencia de gravámenes vigentes y privilegiados, las tercerías excluyentes de dominio, la ocultación o el alzamiento de los reales o posibles bienes que puedan servir de garantía para el cumplimiento”<sup>14</sup>.

#### **4.3. Inexistencia de bienes**

No podría argumentarse una inexistencia de bienes, por el simple motivo de que la persona ejecutada obviamente es una persona que cuenta con bienes suficientes para contratar a uno o varios trabajadores, motivo por el cual debe contar con bienes para la realización de los trabajos de su empresa o negocio, motivo por el cual sería incoherente decir que no tiene los medios suficientes para cumplir con su obligación.

En dado caso debería haber declarado una quiebra y demostrar fehacientemente el hecho de que no cuenta con los bienes y recursos necesarios tanto para cumplir con la sentencia como para cumplir con las obligaciones normales de su empresa o negocios

---

<sup>14</sup> Rccinos Linares, Renc, **Ineficacia del proceso de ejecución en materia laboral**, Pág. 34

#### 4.4. Deterioro o destrucción de bienes

El deterioro o destrucción de los bienes embargados los cuales pudieron ser dados en remate para pagar al ejecutante o simplemente fueron fincados en el, se puede dar de una manera muy subjetiva, ya que debe ser un experto el que deba valorar la condición de los mismo para establecer si los mismo se encuentran en un buen estado o no.

Cabe mencionar también que se deben establecer si los daños sufridos por los bienes fueron causados por su uso normal o fueron realizados con un dolo específico, como una manera de represalia en contra de la persona que exige únicamente el pago de sus prestaciones laborales.

Ello deriva del suceso que el obligado, antes, durante o después de emitida la sentencia o de formalizado el acto judicial o extrajudicial de aceptación de la obligación, sí poseía bienes que pudieran garantizar y sostener la eventual ejecución; sin embargo, esos bienes puede ser deteriorados o destruidos, voluntaria o involuntariamente en los momentos dichos, lo que trae consecuencia adversa y perjudicial a los intereses del beneficiado, porque al conocerse la existencia de los bienes y concluir en su deterioro o destrucción, dejan de tener la importancia e interés necesarios para surtir los efectos de cumplir la obligación, dándose la posibilidad dicha en el punto anterior.

“Lo especial de este motivo de ineficacia es la voluntariedad o involuntariedad de quien resulte obligado. De producirse el primer evento el obligado es responsable del



deterioro o destrucción de su propiedad, más esa conducta no puede definirse como un acto delictivo, pues se trata de bienes que le pertenecen al obligado; y de ocasionarse involuntariamente, sucede similar cuestión, pues no sólo son cosas de su propiedad, sino que no influyó o impuso su voluntad para deteriorarlas o destruirlas.

El efecto que puede producir el deterioro o destrucción de bienes propiedad el obligado, es la imposibilidad de aprovecharlos para garantizar y satisfacer la obligación, sin que legalmente pueda hacerse nada contra del obligado si voluntariamente los ha deteriorado o destruido, pues no existe norma alguna que establezca o defina como delictivo uno u otro acto, ambos e incluso no puede asimilarse la calificación de alzamiento de bienes por no concurrir elementos tipificantes como la enajenación, gravamen u ocultación<sup>15</sup>.

#### **4.5. Insuficiencia de bienes**

A diferencia de la inexistencia de bienes, la insuficiencia de los mismos es más real, iniciando del hecho que la situación económica del país se presta para que muchos empleadores no perciban las ganancias previstas para poder sufragar los gastos en los que incurren en su actividad diaria así como para cumplir de una manera total con alguna obligación contraída o impuesta en este caso por un juez de trabajo.

Muchas veces el empleador posee bienes que sirvan para la efectividad de la ejecución de la sentencia o del acto judicial o extrajudicial de aceptación de la obligación, también

---

<sup>15</sup> Rccinos Linarcs, Rcnó, **Ineficacia del proceso de ejecución en materia laboral**, Pág. 37



se da el caso de que no son lo justo para cubrir la totalidad de la misma; esto es, que el bien o bienes que pueden servir de garantía de la ejecución si bien existen y no se hallan deteriorado o destruido, el valor de estos no es lo suficiente como para cubrir el total de la liquidación practicada y no cuenta con más bienes de su propiedad para solventar el faltante existente, dando como resultado que parcialmente no se cumpla con la obligación y de consiguiente se prosiga buscando, hasta que sea posible, nuevos bienes que cubran el faltante.

#### **4.6. Inembargabilidad de bienes**

Los Código de Trabajo establece que bienes son embargables, esto nos da a entender que por el hecho de que se deba ejecutar una sentencia no implica que pueda despojar a la parte ejecuta de la totalidad de sus bienes o de sus ingresos para satisfacer la exigencia del ejecutante

El Código de Trabajo establece que los bienes inembargables son:

- La indemnización por tiempo de servicio, salvo se trate de satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o que se deben desde los seis meses anteriores al embargo, hasta un cincuenta por ciento, siendo prohibido dos embargos simultáneos (Artículos 82, 86, 97);



- Los salarios mínimos y los porcentajes del 10 al 35 por ciento de salarios, según el monto devengado (Artículo 82);
  
- Los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador indispensable para ejercer su profesión u oficio, salvo se trate de deudas que derivan de la adquisición de ellos (Artículo 98).

El resultado de no embargar causa ciertos efectos en ambas partes por que así como para el actor no permite que le sea cancelado lo que se le adeuda inmediatamente, ya que debe embargarse únicamente lo establecido por la ley, si puede ser objeto de embargo y es beneficioso para el ejecutado ya que le permite no perder en gran parte la mayoría de sus bienes los cuales le son necesarios para su actividades y de esta manera no obstante el embargo que sufren pueden tener los medios para obtener los ingresos necesarios y así cumplir con la obligación impuesta.



## CONCLUSIONES

1. Hace falta realizar un estudio y análisis de las diversas características de las sentencias laborales y cuáles son las dificultades más comunes con que se encuentran los jueces al momento de ejecutar la mismas, buscando con esto que se propongan e implementen mecanismos más efectivos para que la ejecución de las sentencias sea de un modo más rápido y efectivo.
2. Existe una carencia bien marcada en el Código de Trabajo y en demás leyes laborales de penas severas para todos aquellos empleadores que eluden sus responsabilidades para con los trabajadores.
3. No existe por parte del Organismo Judicial una instrucción debida hacia los jueces encargados de la ejecución y persecución para que estos busquen medios idóneos, propongan alternativas o planifiquen de alguna manera trámites que agilicen la ejecución de las sentencias.
4. No existe una política de protección a todos aquellos trabajadores a los que se les han violado sus derechos después de dictada una sentencia en su favor y esta no haya sido ejecutada, para atenuar un poco la situación económica de los mismos.





## RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe implementar nuevos mecanismos para que sean ejecutadas las sentencias en menor tiempo para que les sean pagadas a los trabajadores las prestaciones que se le adeudan.
2. El Estado de Guatemala es el obligado a crear nuevas leyes y reformar las anteriores implementando penas más severas, para que los patronos que incumplan con una sentencia laboral sean penalizados por no acatar la misma.
3. El Organismo Judicial debe instruir a los jueces para que utilicen medios más efectivos al momento de llevar a cabo el proceso de ejecución de una sentencia, para que no sea igual de prolongado que el proceso que le dio origen.
4. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá implementar una política de protección para ayudar al trabajador y aliviar un poco la situación económica durante el proceso de ejecución de la sentencia favorable a su persona.



**BIBLIOGRAFÍA**

- BAYLOS CRUZ, Antonio, **Introducciones al derecho procesal laboral**, Editorial Trotta. Primera Edición, Madrid España, 1992.
- BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** Volúmenes I y II 8ª. Edición, Madrid, España 1980.
- CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina 1979.
- Comisión de fortalecimiento de la Justicia. **Una nueva justicia para la paz**. Comisión de fortalecimiento de la justicia, Guatemala 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal laboral**, Litografía Orión, Guatemala, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II 4ta. Edición Editorial Porrúa, S.A., México, Distrito Federal 1985.
- Embajada de Estados Unidos, Guatemala. **Informe sobre prácticas de derechos humanos en 2002**, Sección Guatemala, 31 de Marzo de 2003.
- FERNÁNDEZ M., Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala C.A. Tercera Edición 2002.
- FRANCO LOPEZ, Landelino, **Instituciones del derecho individual del trabajo**, Editorial estudiantil fénix, Guatemala C.A. Primera edición 2004
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, editorial Universitaria, USAC, Guatemala.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**, Derecho Latinoamérica del Trabajo, UNAM, México, 1974
- MONTOYA MELGAR, Alfredo **Derecho del trabajo**, Editorial Tecnos, Decimoquinta. Edición, Madrid España, 1994.
- NÉSTOR DE BUEN L., **Derecho del trabajo**, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, 1976.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1979.



RECINOS LINARES, René, **Ineficacia del proceso de ejecución en materia laboral**, Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 2006

SENDRA CATENA, Víctor, **Introducción al derecho procesal**, Editorial Tirant Lo Blanch, Primera Edición, Madrid España, 1992.

### **Legislación**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala 1961.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala 1989.