

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

**EL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO Y LA ESTABILIDAD
LABORAL**

MARLON ANÍBAL ROSALES

GUATEMALA, AGOSTO DE 2007

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

**EL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO Y LA ESTABILIDAD
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

MARLON ANÍBAL ROSALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2007.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancur
Vocal: Lic. Juan Carlos Ramiro Toledo Álvarez
Secretaria: Licda. Aura Marina Chang Contreras

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Vocal: Lic. Oscar Mauricio Villalta Gonzáles
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

A mis padres, Vilma y Lico:

Por haberme dado su apoyo moral y sentimental durante toda mi vida y a quienes debo todo lo que tengo y soy.

A mis hermanos, Luis, Felipe y Toyano:

Por haber sido mis mayores influencias y ejemplos y por su fe y amor incondicional hacia mí.

A mi novia, Zoelen:

Por estar a mi lado durante los tiempos más difíciles de mis estudios, por su amor sin medida ni interés y por su confianza hacia mí.

A Hector Enrique Rodríguez Maldonado:

Por haber compartido en vida su sincera amistad, por su lealtad en todo momento y por su ayuda cuando más la necesite mientras estudiaba.

A mis amigos, Miguel, Carlos Marroquín, Jeremy Avecknego, Carlos Corzo, Ludwin, Andrea, Márcus, Fernando, Jorge, Raúl, Guisela, Lesbia Alemán, Saúl Oliva, Leslie Barahona, Estuardo, Dorita, Vida, Hipólito, Rodrigo, Antonio, Juan Carlos y Paola:

Por su amistad y por haber invertido su fe en mí como persona, como estudiante y como amigo.

A mis maestros, Licenciados Edgar Castillo, Estuardo Castellanos y Javier Romero:

Por haberme guiado de la mejor manera posible para culminar mis estudios y cumplir con mis metas.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala:

Por ser la casa de estudios que ha cambiado de nada me ha dado la oportunidad de superarme.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. El contrato de trabajo..... | 1 |
| 1.1 El contrato en general y el contrato de trabajo..... | 1 |
| 1.1.1 El contrato en general..... | 1 |
| 1.1.2 Concepto de contrato de trabajo..... | 1 |
| 1.1.3 Partes en el contrato de trabajo..... | 4 |
| 1.1.3.1 El trabajador..... | 4 |
| 1.1.3.2 El patrono y la empresa..... | 5 |
| 1.1.4 Elementos del contrato de trabajo..... | 7 |
| 1.1.4.1 Elementos generales del contrato de trabajo..... | 7 |
| 1.1.4.2 Elementos especiales del contrato de trabajo..... | 8 |
| 1.1.5 Características del contrato de trabajo..... | 9 |
| 1.1.6 Clases de contrato de trabajo..... | 10 |
| 1.2 La relación de trabajo..... | 11 |
| 1.2.1 Concepto de relación de trabajo..... | 11 |
| 1.2.2 Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo..... | 12 |
| 1.2.3 Efectos derivados de la relación de trabajo..... | 13 |
| 1.2.3.1 Obligaciones del empleador..... | 13 |
| 1.2.3.1.1 Deberes éticos o no patrimoniales..... | 13 |
| 1.2.3.1.2 Deberes patrimoniales..... | 15 |
| 1.2.3.2 Derechos del empleador..... | 15 |
| 1.2.3.3 Obligaciones del trabajador..... | 16 |
| 1.2.3.4 Derechos del trabajador..... | 16 |
| 1.3 Nulidad del contrato de trabajo..... | 18 |
| 1.4 El riesgo económico en el contrato de trabajo..... | 20 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Terminación de los contratos de trabajo..... | 23 |
| 2.1 Formas de dar por terminado un contrato de trabajo..... | 23 |
| 2.2 Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo..... | 24 |
| 2.2.1 El despido directo justificado..... | 25 |
| 2.2.2 El despido directo injustificado..... | 27 |
| 2.2.3 El despido indirecto..... | 28 |
| 2.2.4 La renuncia..... | 30 |
| 2.2.5 El abandono injustificado de labores..... | 31 |
| 2.2.6 Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador..... | 32 |
| 2.2.7 Por disposición legal sin responsabilidad de las partes..... | 32 |
| 2.3 El despido..... | 33 |
| 2.4 El derecho de despido del patrono..... | 35 |
| 2.5 Efectos derivados del derecho de despido del patrono..... | 38 |
| 2.5.1 Efectos del despido..... | 38 |
| 2.5.2 Efectos colaterales del despido..... | 39 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Principios del derecho de trabajo..... | 41 |
| 3.1 Diferencia entre principio y garantía..... | 41 |
| 3.2 Funciones de los principios..... | 41 |
| 3.2 Principios del derecho de trabajo regulados en nuestro código..... | 42 |
| 3.3 Principios que inspiran el derecho de trabajo..... | 42 |
| 3.4.1 Principio de tutelaridad..... | 44 |
| 3.4.2 Principio de garantías mínimas..... | 44 |
| 3.4.3 Principio de superación..... | 44 |

| | Pág. |
|--|-------------|
| 3.4.4 Principio de irrenunciabilidad..... | 44 |
| 3.4.5 Principio de necesidad..... | 45 |
| 3.4.6 Principio de imperatividad..... | 45 |
| 3.4.7 Principio evolutivo..... | 45 |
| 3.4.8 Principio de obligatoriedad..... | 46 |
| 3.4.9 Principio de realismo..... | 46 |
| 3.4.10 Principio de objetividad..... | 47 |
| 3.4.11 Principio de naturaleza publica..... | 47 |
| 3.4.12 Principio de democratividad..... | 47 |
| 3.4.13 Principio de sencillez..... | 47 |
| 3.4.14 Principio conciliatorio..... | 47 |
| 3.4.15 Principio de in dubio pro-operario..... | 48 |
| 3.4 Carácter tutelar del derecho de trabajo..... | 48 |
| 3.4.1 Aplicación del principio de tutelaridad..... | 50 |
| 3.5 La estabilidad laboral..... | 50 |
| 3.5.1 Clases de estabilidad..... | 52 |
| 3.5.1.1 Estabilidad relativa..... | 52 |
| 3.5.1.2 Estabilidad absoluta..... | 52 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. El derecho de despido de los patronos y la estabilidad laboral..... | 55 |
| 4.1 Incongruencias entre el derecho de despido y la estabilidad laboral..... | 55 |
| 4.2 La importancia de la estabilidad en el empleo..... | 58 |
| 4.3 Mecanismos de control para evitar el despido arbitrario..... | 58 |
| 4.3.1 La suspensión del contrato de trabajo como mecanismo de control.... | 59 |
| 4.3.1.1 Clases de suspensión de los contratos de trabajo..... | 61 |
| 4.3.1.2 Causas de la suspensión de los contratos de trabajo..... | 61 |
| 4.3.1.3 Causas de suspensión individual parcial..... | 62 |

| | |
|---|----|
| 4.3.1.4 Efectos de la suspensión individual parcial..... | 62 |
| 4.3.1.5 Causas de suspensión individual total..... | 63 |
| 4.3.1.6 Efectos de la suspensión individual total..... | 63 |
| 4.3.1.7 Causas de suspensión colectiva parcial..... | 63 |
| 4.3.1.8 Efectos de la suspensión colectiva parcial..... | 64 |
| 4.3.1.9 Causas de suspensión colectiva total..... | 64 |
| 4.3.1.10 Efectos de la suspensión colectiva total..... | 65 |
| 4.3.2 El pago de una indemnización como mecanismo de control..... | 65 |
| 4.3.3 El derecho de reinstalación como mecanismo de control..... | 68 |
| CONCLUSIONES..... | 75 |
| RECOMENDACIONES..... | 77 |
| ANEXO..... | 79 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 93 |

INTRODUCCIÓN

Debe entenderse que uno de los principales logros en la evolución del derecho de trabajo es la estabilidad y seguridad del vínculo laboral; siendo el caso que el trabajo es la principal fuente económica de un individuo, y que dicha fuente económica debe ser tan permanente como la vida de esa persona, para que pueda satisfacer sus propias necesidades y las de quienes dependen económicamente de él; para mantener y elevar su estatus de vida, debe una legislación laboral moderna tutelar prioritariamente la estabilidad en toda relación de trabajo.

Por lo que en un Estado cuyo ordenamiento jurídico regula una legislación laboral mediante la cual el patrono puede dar por terminada una relación de trabajo por acto unilateral de su voluntad, sin que medie una causal justificada de despido y sin que exista una consecuencia jurídica que sancione drásticamente al patrono que haga efectivo tal derecho, debe reevaluarse la norma jurídica que evidentemente vulnera el principio de estabilidad laboral.

Por lo anterior, resulta conveniente y necesario efectuar un estudio de la problemática planteada haciendo ver, por medio de la investigación científica, los efectos negativos sobre la estabilidad laboral, producidos por el derecho de despido de los patronos, denunciando la incongruencia entre la norma que enviste al patrono de tal derecho y el principio de estabilidad, sugiriendo reformas legislativas que deroguen la norma cuestionada, y plantear -además de las sanciones económicas ya establecidas en la Ley- otras sanciones jurídicas más drásticas que eviten o prevengan arbitrariedades por parte de los patronos al momento de poner fin a una relación laboral, así como regular la reinstalación del trabajador al cargo que desempeñaba antes de ser despedido, y de esta forma alcanzar una estabilidad laboral absoluta.

Es, por lo mismo, que el presente trabajo pretende dar a conocer los fundamentos doctrinarios y jurídicos que requieren de revisión y análisis, necesarios para el estudio y solución del problema planteado; determinar las incongruencias entre el derecho de despido de los patronos y el principio de estabilidad del derecho de

trabajo; establecer cuáles son los efectos negativos producidos en la estabilidad laboral, derivados del derecho de despido de los patronos; crear un estudio científico que sirva como antecedente para evaluar reformas a la legislación laboral vigente relacionada con el tema investigado; y, sugerir reformas a la legislación laboral vigente, para que se regule el derecho de reinstalación de los trabajadores despedidos injustificadamente y de este modo lograr una estabilidad laboral absoluta.

Así, también, es necesario mencionar que, previo a realizar este trabajo de investigación, se consideraron varios aspectos sociales, doctrinarios y legales, que sirvieron como referencia y orientación para alcanzar los objetivos de la tesis; entre ellos tenemos: que el derecho de trabajo es tutelar de la clase obrera; que la estabilidad es un elemento sustancial en todo contrato de trabajo; que el trabajo es la principal fuente económica de la mayoría de la población de un país; que el despido es una forma de terminación de los contratos de trabajo que afecta la estabilidad laboral; que las causales justificadas de despido están reguladas taxativamente en la ley para evitar discrecionalidades; que el trabajador es la parte más débil en toda relación de trabajo; y que, a la parte de una relación laboral que incurre en el incumplimiento de las obligaciones de un contrato de trabajo sólo se le aplican las sanciones económicas establecidas en la ley.

De igual manera es conveniente indicar que los métodos empleados a lo largo de la realización de la presente tesis, fueron diversos, según el estado en que se encontraba la investigación, es por lo mismo que el método deductivo se empleó en los primeros capítulos del trabajo, ya que debió hacerse un estudio amplio del contrato y de la relación de trabajo, siguiendo las formas de terminación de un contrato de trabajo hasta llegar al derecho de despido de los patronos; los métodos inductivo y de análisis se emplearon al momento de evaluar la información recabada mediante las entrevistas practicadas a personas seleccionadas; así también, al momento de encuadrar la realidad reflejada en los resultados derivados de dichas técnicas, a la legislación laboral vigente; y, por último, el método sintético se utilizó al momento de emitir las conclusiones y sugerencias.

Ahora bien, las técnicas utilizadas fueron: las fuentes directas, al analizar la información recabada en las entrevistas a oficiales y jueces de Trabajo y Previsión Social; así como a diputados al Congreso de la República; y fuentes indirectas, como las técnicas bibliográficas, de análisis y de contenido.

Para un mejor entendimiento del presente trabajo de tesis, fue ordenado en cuatro capítulos, que van guiando al lector hacia los fines de la investigación: el primero se refiere al contrato y relación de trabajo; el segundo continúa con lo relativo a la terminación del contrato de trabajo; seguidamente el tercero nos informa lo referente a los principios del derecho de trabajo y la estabilidad laboral; ambos temas debieron ser abordados, pues todas las normas del derecho de trabajo orbitan alrededor de sus principios y elementos, y cualquier contradicción tergiversa el espíritu de esta rama del derecho; y el último capítulo trata las incongruencias entre el derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral que actualmente regula nuestro ordenamiento jurídico laboral. Finalmente, este estudio desemboca en las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación llevada a cabo.

Todo lo anterior se hizo como un esfuerzo coordinado y unificado que dio como resultado este trabajo de investigación, que pretende poner a la luz del conocimiento público, una problemática con matices sociales y jurídicas que hasta el día de hoy continúan sin ser objeto de una reevaluación consciente y enfocada a la actualidad social.

CAPITULO I

1. El contrato de trabajo

1.1 El contrato en general y el contrato de trabajo

Se considera necesario antes de elaborar un concepto de contrato de trabajo, hacer una definición de contrato, ya que debe entenderse que el contrato es el género y el contrato de trabajo es la especie.

1.1.1 El contrato en general

Debemos definir al contrato como un acuerdo de voluntades anteriormente divergentes mediante el cual se crean, modifican y extinguen derechos y obligaciones entre las partes.

Se dice que son anteriormente divergentes, ya que previo a llegar a un acuerdo, esas voluntades aunque contrarias se complementan y necesitan, y eventualmente concilian y convienen una transferencia mutua de beneficios y al mismo tiempo de compromisos.

1.1.2 Concepto de contrato de trabajo

Es importante para entender lo que es un contrato de trabajo, conocer sus elementos, y es precisamente la Ley la fuente adecuada para informarnos sobre esos elementos, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Haciendo un análisis de dicho Artículo en su parte conducente encontramos que la legislación laboral guatemalteca, considera como elementos substanciales e integrantes de todo contrato de trabajo, los siguientes:

- Un vínculo económico-jurídico entre el trabajador y el patrono, o sea una transferencia recíproca de derechos y obligaciones entre las partes contractuales.
- La obligación del trabajador a prestar sus servicios personales o ejecutar una obra al patrono, personalmente, o sea el compromiso principal del trabajador y el beneficio del patrono, entendiéndose que esta es una obligación que el trabajador debe ejecutar por sí mismo y no delegarla a otra persona, y además que el patrono no puede pagar los servicios prestados por un trabajador en nombre de otro, ya que esta es una relación de trabajo completamente independiente.
- La dependencia continuada del trabajador, o sea proporcionar a este por parte del patrono todos los medios y condiciones necesarias para que desempeñe su trabajo.
- La dirección inmediata o delegada del patrono, o sea la facultad del patrono de dirigir por sí mismo o por medio de otras personas, también empleados de ese patrono, al trabajador, o a delegar tal dirección al mismo trabajador para que este desempeñe sus funciones, tal y como lo regula el segundo párrafo del Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece: “En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.”
- Y por último, una retribución para el empleado de cualquier clase o forma, o sea la principal obligación del patrono y el principal beneficio del trabajador.

Una vez entendido el concepto de contrato como genero, y los elementos legales, según la legislación laboral guatemalteca, del contrato de trabajo, podemos elaborar un concepto de este, y fusionando ambos conocimientos, decimos que: contrato de trabajo

es, sea cual fuere su denominación, un acuerdo de voluntades anteriormente divergentes, mediante el cual se crea un vínculo económico-jurídico entre una parte denominada trabajador o empleado y otra parte denominada patrono o empleador, por el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales o ejecutar una obra de forma personal en beneficio del patrono, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de este último, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Visto de la forma más simple, lo que se pacta en un contrato de trabajo es lo siguiente: El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, el trabajador tiene derecho a que por su trabajo se le dé a cambio una retribución por parte del patrono. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia.

En realidad la mayoría de autores coinciden al momento de elaborar un concepto de contrato de trabajo: Leodegario Fernández Marcos, escribe: “El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo; es la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste.”¹

Lotmar considera que el contrato de trabajo es, “aquel por el cual una persona –el trabajador- se obliga o a ejecutar alguna obra mediante un precio”.²

De Tila estima que contrato de trabajo es, “... en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo en la obligación de pagar a merced”.

¹ Fernández Marcos, Leodegario, **Derecho individual del trabajo**, pág. 14.

² Cabanellas De Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral tomo I**, pág. 318.

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración. Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa.

1.1.3 Partes en el contrato de trabajo

Inicialmente debemos entender como parte, a la persona o conjunto de personas que representan un mismo derecho. Una vez entendido esto, podemos indicar que las partes en un contrato de trabajo son el trabajador o empleado y el patrono o empleador, encontrando la definición de ambos en la Ley, tal y como a continuación se definen:

1.1.3.1 El trabajador

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

Nuestro código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato
- Empleados de confianza

El trabajador de confianza es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

El último párrafo del Artículo 351 del Código de Trabajo, preceptúa: "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa".

1.1.3.2 El patrono y la empresa

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de dieciocho años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. El Código de Trabajo en su Artículo segundo establece: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o

una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble, por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador tal ese el caso de los Artículos 14, 239, 240 del citado cuerpo legal, en todos se refiere a la figura del empleador.

Así, también nuestro Código de Trabajo regula lo referente a la sustitución patronal, lo cual se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales:

- La continuidad de la relación de trabajo; y
- Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo

lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

1.1.4 Elementos del contrato de trabajo

Rolando Echeverría, considera que: “El contrato de trabajo, como todo contrato, es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio jurídico. Capacidad: de goce que es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica. Elementos formales están constituidos por aquellos requisitos que no deben faltar en el texto del documento.”³

Además de los elementos legales del contrato de trabajo, establecidos en la legislación laboral guatemalteca y ya citados anteriormente, encontramos otros elementos que es necesario señalar, es por ello que decimos que existen dos clases de elementos del contrato de trabajo, los generales y los especiales.

1.1.4.1 Elementos generales del contrato de trabajo

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil como elementos de todo contrato, siendo estos los siguientes:

- La capacidad de goce y ejercicio, o sea la aptitud para realizar actos, contraer obligaciones y tener derechos.
- El consentimiento, o sea una declaración de voluntad anteriormente divergente que a través de las negociaciones llegan a un acuerdo en virtud del cual se extingue, modifica y regula una relación jurídica.
- El objeto, el cual tiene ciertos requisitos: que no sea contrario a la ley, que sea

³ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho de trabajo I**, pág. 95.

posible, que no sea contrario a las buenas costumbres y que no sea contrario a la moral.

- La causa, o sea la razón justificativa de la eficacia jurídica de un acto, determinativa de la protección que la ley le concede al tutelar para sancionar los derechos y deberes que de él se derivan.

1.1.4.2 Elementos especiales del contrato de trabajo

Los elementos especiales del contrato de trabajo son cuatro, la subordinación, la estabilidad en el empleo, la profesionalidad y el salario, mismos que se explican a continuación:

- La subordinación debe entenderse como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono
- La estabilidad en el empleo se define como, el derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo, tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en

segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia.

- La profesionalidad es el género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.
- El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

1.1.5 Características del contrato de trabajo

Como características del contrato de trabajo tenemos que es, bilateral, consensual, de tracto sucesivo, conmutativo, principal y oneroso.

- Bilateral, porque lo constituyen dos o más declaraciones de voluntad dando nacimiento al negocio jurídico.
- Consensual, porque las partes convienen las bases del contrato tomando en cuenta siempre el conjunto de derechos y garantías mínimas establecidas dentro del marco legal.
- Conmutativo, porque las obligaciones y los beneficios de ambas partes están claramente definidos.

- Principal, porque no depende de ningún otro contrato o condición para nacer a la vida jurídica y cumplir sus fines.
- Oneroso, porque ambas partes reciben un beneficio recíproco.

1.1.6 Clases de contrato de trabajo

Nuevamente la Ley nos informa de manera eficaz las clases de contrato de trabajo, el Artículo 25 del Código de Trabajo, establece: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismos como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos

contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

1.2 La relación de trabajo

1.2.1 Concepto de relación de trabajo

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

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

Guillermo Cabanellas, expone que: “En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas en las que también interviene, al menos en la fase de dirección.”⁴

Pérez Botija, estima que: “La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico.”⁵

La inspiración tutelar del Derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación

⁴ Cabanellas De Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral tomo I**, pág. 336.

⁵ Pérez, Botija, **Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo**, pág. 6.

de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

1.2.2 Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se consideren separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Los contractualistas, dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el Derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo. Concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El Contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos, como por ejemplo: (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay

una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Nuestra legislación considera el contrato de trabajo como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

1.2.3 Efectos derivados de la relación de trabajo

1.2.3.1 Obligaciones del empleador

1.2.3.1.1 Deberes éticos o no patrimoniales

- El deber de respeto a la dignidad del trabajador, el cual consiste en que el trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

- El deber de higiene y seguridad en el trabajo, mismo que se diversifica en dos direcciones: Primero en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etcétera) y enfermedades comunes. A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores. Por su parte, el Artículo 61 literal k, de dicho Código, regula que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.
- El deber de ocupación efectiva, consiste en que el empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.
- Los deberes administrativos, consisten en que el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del Contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno. Otros deberes relacionados son, la extensión de constancia de vacaciones, Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso.
- Y por último, los deberes adicionales, que consisten en la formación, capacitación y preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años,

objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

1.2.3.1.2 Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el Contrato Laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y Bonificación Anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

1.2.3.2 Derechos del empleador

- El derecho a la libre elección de los trabajadores, es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.
- El derecho de adquisición del producto de trabajo, es un derecho que se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.
- El derecho de facultad de mando y sus manifestaciones, es un poder de dirección, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio). El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la

empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad.

- El derecho de potestad disciplinaria, quiere decir que el poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.
- El derecho de facultad premial, es llamado también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etcétera.

1.2.3.3 Obligaciones del trabajador

- Obligaciones patrimoniales: La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.
- Obligaciones no patrimoniales: Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

1.2.3.4 Derechos del trabajador

El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador

Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superada en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la Ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos. Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos relacionados con la irrenunciabilidad de derechos.

Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento.

Además de los derechos señalados por las leyes, podemos mencionar los siguientes:

- Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante.
- Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados

- Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas
- Derecho a percibir un pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.
- Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario.
- Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa.
- Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad.
- Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono.

Recordemos nuevamente que esta lista de derechos es ilustrativa de los principales derechos que corresponden a un trabajador y no exhaustiva.

1.3 Nulidad del contrato de trabajo

Como se sabe, en el Derecho laboral existe la plena libertad de que las partes pacten las condiciones en que se van a desarrollar los contratos, siempre y cuando esos pactos no impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores.

El contrato individual de trabajo debe llenar los requisitos que establece el Artículo 29 del Código de Trabajo, tomando en cuenta que el mismo puede ser verbal o escrito.

Las partes son libres de contratar, sin embargo si por ejemplo en el contrato se estipula que el trabajador renuncia a alguna de sus prestaciones o a alguna de las garantías mínimas a las que tiene derecho, esto se tiene por no puesto, no es válido, en virtud de que en el Artículo 12 del Código de Trabajo se establece que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

En la Constitución de la República en el Artículo 106 se establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo."

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia labora, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

En virtud de lo anteriormente indicado, las partes pueden contratar libremente en el contrato individual de trabajo, sin embargo cualquier estipulación que implique alguna renuncia de derechos para el trabajador se tiene por nula ipso jure.

1.4 El riesgo económico en el contrato de trabajo

En el contrato individual de trabajo, el trabajador no es quien propiamente garantice el resultado de los servicios, ya que éste es guiado por su patrono, en ese orden de ideas, lo que está realizando el trabajador es garantizar al patrono que él efectuará lo que se le indique y así obtener el resultado deseado por el patrono, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo como protectora del trabajador.

Entendamos entonces qué es el riesgo: Es la probabilidad o proximidad de un daño o peligro que puede sufrir una persona o el patrimonio de una persona.

Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

El riesgo en el contrato de trabajo es especial, ya que por la tutelaridad y protección del Derecho de Trabajado, no es posible aplicar los principios del Derecho Común al riesgo, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato, inimputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno.

La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato laboral es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, se integran y justifican en las relaciones económicas-jurídicas del contrato laboral.

Entendámoslo entonces de la siguiente manera: El patrono indica al trabajador qué es lo que debe de hacer y cómo lo debe ejecutar, el trabajador acata dichas órdenes realizándolas según indicaciones, los resultados de su trabajo, sean positivos o negativos, no afectan la retribución pactada que debe recibir, ya que las consecuencias de la ejecución de un trabajo debieron haber sido consideradas por el patrono al momento de indicarle al empleado el modo y las condiciones para la realización de dicho trabajo. Es por ello, que los riesgos económicos en el contrato de trabajo, recaen única y exclusivamente en el empleador.

CAPÍTULO II

2. Terminación de los contratos de trabajo

2.1 Formas de dar por terminado un contrato de trabajo

El Artículo 76 del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente...”

Atendiendo al texto del Artículo precitado, se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

Pero no es solamente cuando una o las dos partes de la relación laboral deciden poner fin a la misma, que se da por terminado un contrato de trabajo, la Ley regula un presupuesto más, y este es el de cesar efectivamente la relación laboral, o sea que el trabajador deje de prestar sus servicios de forma personal o de ejecutar una obra personalmente, y que además deje de encontrarse bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del empleador.

Si continuamos el texto del Artículo 76 del Código de Trabajo, encontramos que el mismo regula lo siguiente: “...ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos”.

Si separamos ese Artículo en incisos, decimos que las clases de terminación del contrato de trabajo son las siguientes:

- Por voluntad de una de las partes.
- Por consentimiento mutuo de las partes.
- Por causa imputable a la otra parte.
- Y por disposición de la ley.

2.2 Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo

Entendamos primero, que los cuatro incisos individualizados anteriormente, contienen una división de las clases de terminación del contrato de trabajo, pero que dicha división se ramifica en otra subdivisión o casos en los que se puede dar por terminado un contrato de trabajo, y que cada caso va a derivarse de la situación concreta en que se ponga fin a una relación laboral, tomando en cuenta principalmente la fuente personal que extinga dicha relación, es por ello que decimos que son varios los casos en que se puede poner fin a un contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- Despido directo justificado
- Despido directo injustificado
- Despido indirecto
- La renuncia
- Abandono injustificado de labores
- Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador
- Por disposición legal sin responsabilidad de las partes

A continuación se expone de manera más amplia cada uno los casos en los que se puede poner fin a una relación laboral.

2.2.1 El despido directo justificado

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándoles la causa de despido y éste cese efectivamente sus labores...”

Qué entendemos de este Artículo, primero que para que un despido sea justificado, deben existir previamente causas legales y justificativas del despido, como presupuestos jurídicos que faculten a un patrono para dar por terminada una relación de trabajo. Ahora bien, de esas causas de justificación hablaremos más adelante.

Continuando con el análisis de ese Artículo, entendemos también que la Ley establece un procedimiento legal para dar por terminada una relación laboral en caso de un despido directo justificado, el cual se describe a continuación:

- El patrono debe preparar las pruebas para poder demostrar la causa o causas que justifiquen poner fin al vínculo laboral.
- Seguidamente el patrono debe comunicar por escrito el despido al trabajador invocándole la causa del despido.
- El trabajador tiene que cesar efectivamente la realización de sus labores.

Debemos recordar además que según el Artículo 259 del Código de Trabajo, el

derecho del patrono para dar por terminado un contrato de trabajo es de veinte días, contados a partir del momento en que se dio la causa justificativa de despido.

Por último, como parte fundamental de este caso de despido, es necesario hacer referencia a las causas legales que justifican poner fin a un contrato o relación de trabajo, siendo estas las siguientes:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.
- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpen labores.
- Cuando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia o a vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

- Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional.
- Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.

Hay que hacer referencia importante, al hecho que algunas de las causas que justifican un despido son en muchos casos subjetivas, como por ejemplo, el hecho de que un trabajador se conduzca de forma inmoral durante la ejecución de su trabajo, hay que recordar que la moralidad es variable según el fuero interno del individuo, lo que para unos es inmoral para otros simplemente no lo es.

2.2.2 El despido directo injustificado

Ahora bien, el Artículo 78 del Código de Trabajo también regula un derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y si el patrono no lograra probar dicha causa, deberá pagar al trabajador lo correspondiente a:

- Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueda corresponder al trabajador; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios caídos, o mejor dicho, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su

indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y

- Las costas procesales.

Complementa a ese Artículo, el Artículo 260 del Código de trabajo, mismo que regula: “Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.”

Todo esto quiere decir que, en caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Artículo 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: Las indemnizaciones reguladas en la Ley, los daños y perjuicios y las costas judiciales.

2.2.3 El despido indirecto

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como despido indirecto y son:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos al trabajador.

- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
- Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos enumerados en el inciso anterior en contra del trabajador.
- Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
- Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
- Cuando el patrono o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
- Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
- Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
- Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus Artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.
- Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.

- Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato.

2.2.4 La renuncia

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley. El aviso debe darse siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo de igual forma.

El Artículo 83 del Código de trabajo, establece: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

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

- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.”

2.2.5 El abandono injustificado de labores

El Artículo 80 del Código de Trabajo, en su parte conducente, regula: “...el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el tiempo de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.”

Complementa a esta norma legal, el Artículo 262 del Código de Trabajo, mismo que establece: “Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.”

Entonces, qué es el abandono injustificado de labores: Es uno de los casos por los cuales se da por terminado un contrato de trabajo, por voluntad de una de las partes, sin que hallan presupuestos legales que supongan un despido indirecto, y sin que exista un preaviso del trabajador al patrono formalizando la renuncia del empleado, hecho que debe probarse ante un órgano jurisdiccional competente, y una vez probado tiene consecuencias jurídicas específicas en detrimento del patrimonio del trabajador.

Estas consecuencias legales específicas, como ya se dijo, son de carácter patrimonial, tal y como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo, ya que si el patrono prueba un abandono injustificado de labores, en los casos de contratos por tiempo indefinido debe el trabajador pagarle: El importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que debe hacer el órgano jurisdiccional competente.

Y si se probara un abandono injustificado de labores, en caso de tratarse de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe pagar al patrono lo referente a daños y perjuicios

2.2.6 Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador

Es uno de los casos en que termina un contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo estas las siguientes:

- Muerte del trabajador: En el supuesto que esto se dé, si el trabajador en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.
- Fuerza mayor o el caso fortuito: La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

2.2.7 Por disposición legal sin responsabilidad de las partes

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes -expresa o tácita- de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato.
- Por mutuo consentimiento; y
- Cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

2.3 El despido

La causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen la regla general de las clases de los contratos de trabajo.

El contrato por tiempo indeterminado es el que más concuerda con la idea de permanencia y estabilidad del trabajador. El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstas en la Ley.

Consiste también en la facultad de uno de los sujetos de la relación de trabajo, para dar por terminada la misma, cuando la contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones. Es pues, un derecho potestativo que se concede a las partes y supone los siguientes elementos:

- Un acto u omisión imputable a un a de las partes; y
- El acto u omisión que puede provenir de dos causas: La primera por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato. Y la segunda, por la falta de consideración que deben guardarse trabajador y patrono, en la relación personal.

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 estar basado en una causa justa. Cuando el acto unilateral lo ejercita el patrono, estamos en presencia de un despido directo, y cuando el acto lo lleva a cabo el trabajador, se opera un despido indirecto.

Tiene importancia el problema cuando el trabajador es despedido injustificadamente o cuando por causa legítima se da por despedido injustificadamente pues en ambos casos existe un acto imputable al patrono, no obstante, que en el primer supuesto es el patrono y en el segundo el trabajador, quien pone fin a la relación laboral.

El despido por causa justa tiene dos características:

- Depende de una causa reconocida o como justificativa de la terminación del contrato.
- Produce la terminación del contrato de modo inmediato y no crea obligaciones.

Pérez Botija, opina: "Es el despido una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo; un acto jurídico de naturaleza

unilateral, recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo.”⁶

2.4 El derecho de despido del patrono

Entendamos este derecho como: La facultad que tiene un patrono de dar término, de forma unilateral, en cualquier momento, a una relación o contrato de trabajo generalmente pactado por tiempo indefinido, exista o no causal justificativa que extinga el vínculo laboral, sin más consecuencias que las sanciones económicas reguladas en la Ley por haber incumplido con el convenio contractual.

Reiteramos el hecho de que este derecho, es una facultad del patrono que la puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos o prevenciones colectivas).

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación-despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un

⁶ Pérez, Botija, **Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**, pág. 101.

sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial.

En Guatemala rige, en términos generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada.

Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización, previamente fijada por la ley, ese derecho se le puede quitar.

El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores: sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple, sin invocación de motivo justo.

El ejercicio del derecho de despido no sólo puede excluirse temporalmente o diferirse sus efectos, sino que también existen límites materiales, de carácter permanente. Son aquellos que de modo general han contribuido a dar contenido concreto al concepto de estabilidad. Por eso se oponen en mayor grado al principio de libertad, con respecto a la disolución de las relaciones jurídicas de duración. Por otro lado, afianzan la protección y seguridad económica (también psicológica) del trabajador, amparándolo contra abusos y arbitrariedades.

Para fundamentar los límites materiales al despido se han hecho valer diferentes razones en el transcurso del tiempo, empezando, desde luego, con una conveniente extensión del principio protectorio. Ha prevalecido la idea de que al despido no debe importar el ejercicio abusivo de un derecho, y cuando lo es, deben erigírsele trabas. El

influjo de doctrina del abuso puede percibirse ya en las medidas protectorias tendientes a la conservación o reserva del empleo, en caso de interrupciones pasajeras del contrato (por enfermedad, maternidad, etc.), y se perfila más netamente en otros casos en que no sólo se trata de evitar que una ausencia temporaria, justificada, del trabajador sea aprovechada para disolver el contrato, sino en que se considera abusivo el motivo mismo del despido, cualquiera que fuera el momento en que éste se declare.

Reconociendo el ejercicio abusivo del derecho de despido en los casos que no exista causal justificada, la ley debería quitarle efecto extintivo. En cambio la ley se limita a solo dificultar el despido y a desalentar al empleador, al establecer que en caso de incumplimiento de la prohibición el empleador debe pagar una indemnización especial cuyo monto, es cierto, sobrepasa el de la indemnización común en caso de despido injustificado. No se atribuye a la prohibición efecto impeditivo estricto, sino que sólo se sanciona la violación como incumplimiento de un deber contractual.

En realidad, el derecho de extinguir el contrato de trabajo mediante despido se mantiene dentro de los límites impuestos por la buena fe, sólo cuando cumple con un interés legítimo de la empresa, sea que éste se explica por circunstancias inherentes a ella (fuerza mayor, falta o disminución de trabajo) o se refiere a la conducta u otras condiciones del trabajador (injuria, incapacidad o inhabilidad, jubilación). La restricción de que ello resulta, está acorde con el carácter comunitario del contrato de trabajo, en el sentido de crear lazos de colaboración y solidaridad entre las partes, los que no puede ser quebrados sin causa justificativa desde el punto de vista social o económico. Lo contrario implica incumplimiento de los deberes expresa o tácitamente contraídos.

Y si bien el incumplimiento no trae como consecuencia la nulidad del acto sino excepcionalmente, hace nacer deberes de resarcimiento. El hecho de que el resarcimiento también corresponde, aunque en forma disminuida, cuando asiste al empleador una causa justificativa que no se considera, sin embargo, de una gravedad tajante, tiene su explicación en que, prescindiendo de toda culpa, se compensa al trabajador por su antigüedad en el empleo.

Nos preguntamos entonces: ¿Qué grado de estabilidad se asegura al trabajador? La respuesta es: Que la garantía constitucional ha sido realizada solo imperfectamente. El despido debe considerarse como un último remedio al que puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido debe juzgarse como arbitrario.

2.5 Efectos derivados del derecho de despido del patrono

2.5.1 Efectos del despido

La terminación del contrato de trabajo por despido directo, surte efecto, desde que el patrono lo comunica por escrito al trabajador y éste cesa efectivamente sus labores.

La terminación del contrato de trabajo, por despido indirecto, surte efectos desde que el trabajador lo comuníquela patrono, debiendo aquel cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo.

Como efectos derivadas del despido, tenemos para el patrono:

- La disolución del vínculo laboral.
- El pago por el patrono al trabajador, de las prestaciones económicas establecidas en la Ley.

Como efectos derivadas del despido, tenemos para el trabajador:

- La disolución del vínculo laboral.

- El derecho del trabajador a recibir del patrono, las prestaciones económicas establecidas en la Ley.

Estos efectos del despido devienen de la regulación legal vigente, se tiene en primer término vencido el vínculo jurídico-laboral entre las partes, y en segundo término una consecuencia económica encargada al patrono como efecto propio del despido, y nada más; tal y como lo establece el Artículo 24 del Código de Trabajo, al preceptuar: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran, a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.”

2.5.2 Efectos colaterales del despido

- Uno de los efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo, es que el trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.
- En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.

- Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

CAPÍTULO III

3. Principios del derecho de trabajo

3.1 Diferencia entre principio y garantía

- Principio: Podemos definirlo como la línea directriz que sirve para crear, aplicar e interpretar una norma jurídica.
- Garantía: Podemos definirla como la norma jurídica que encuentra su inspiración directa en un principio, y su función es tutelar un derecho de las personas.

Entendamos entonces que la principal diferencia entre un principio y una garantía es su naturaleza, ya que el principio es la fuente ideológica de la ley, y la garantía es de algún modo la materialización de esa idea. La respuesta a qué es primero, el principio o la garantía, obviamente es que es el principio, este es el antecedente subjetivo de la garantía. Puesto que la garantía tiene una limitación textual y el principio está en todo momento plasmado en todo el cuerpo de la ley. Cuando una norma es oscura, ambigua o contradictoria, se recurre al principio para aclararla y aplicarla; y cuando una circunstancia no está prevista taxativamente en la ley, se recurre al principio para regularla.

3.2 Funciones de los principios

- Función creadora: Es la principal función de los principios ideológicos, inspirar al legislador para crear nuevas normas o derogar las ya existentes, orientarlo en su tarea legislativa para encontrarle un orden y un espíritu lógico a cada norma legal, para que esta se encuentre en total congruencia consigo misma, con el resto de normas del cuerpo legal y con la finalidad de la rama del derecho a la cual pertenece.

- Función interpretativa: Otra función importante de un principio es su función interpretativa, al principio no debe bastarle con orientar al legislador en su función creadora, debe además velar por la buena aplicación de la norma creada, es una función fiscalizadora; en el derecho laboral esto es muy importante, ya que la interpretación de toda norma legal debe ir siempre orientada en pro del trabajador y de lo que él más le convenga, derivado esto de la naturaleza social y democrática del derecho laboral.
- Función normativa: Podríamos decir que esta es la función más dinámica de los principios, ya que en este momento no solamente funcionan como fuentes ideológicas para la creación o aplicación del derecho, sino que, hay algunos principios tan importantes, que están regulados como normas legales, por lo tanto su función no es solamente orientativa sino explícita.

3.3 Principios del derecho de trabajo regulados en nuestro código

Son muchos los principios que se enumeran del Derecho del Trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- El Derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede

hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- El derecho de trabajo es un Derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

3.4 Principios que inspiran el derecho de trabajo

Rolando Echeverría, expone: “Dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación característica-principios, solo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Jaime Montalvo Correa, quien refiere: “Esta adjetivación del Derecho de trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral”. Dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del código de trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier hecho; siendo estrictamente de esta forma como las

características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del Derecho.”⁷

Los principios que inspiran el derecho de trabajo, nos explican el modo en que debe interpretarse y la manera en que debe aplicarse, son los siguientes:

3.4.1 Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

3.4.2 Principio de garantías mínimas

Los derechos contenidos en la legislación laboral van a constituir un mínimo de derechos para los trabajadores y estos en ningún momento van a gozar de menos derechos que los ya establecidos en la ley.

3.4.3 Principio de superación

Los derechos mínimos de los trabajadores son llamados a ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y en especial en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Esto quiere decir que la legislación deja la puerta abierta e insta a las partes contractuales para que convengan mejores condiciones para los trabajadores.

3.4.4 Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República, en su Artículo 106 preceptúa: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de

⁷ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 14.

los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

3.4.5 Principio de necesidad

Este principio nos informa que el derecho de trabajo es necesario porque de no existir, por la misma necesidad de los trabajadores, estos se verían en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos.

3.4.6 Principio de imperatividad

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

3.4.7 Principio evolutivo

El Derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: El primero es que tiene una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. Y el segundo es que tiene una tendencia a regular cada vez más relaciones. El Derecho Laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la

negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo, haciendo referencia a un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

3.4.8 Principio de obligatoriedad

Para que el Derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

3.4.9 Principio de realismo

Si el Derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomar en cuenta los factores económicos. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula en su parte conducente: "...las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes." Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados. En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

3.4.10 Principio de objetividad

De acuerdo a la aplicación del instrumento legal, su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo a las relaciones de empleadores y trabajadores surgen, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, no siempre se resuelve a favor del trabajador.

3.4.11 Principio de naturaleza publica

Este principio enuncia al derecho laboral como una rama del derecho público, por lo que cuando se aplica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

3.4.12 Principio de democratividad

Todo derecho laboral debe ser expresión del ejercicio real de la democracia orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

3.4.13 Principio de sencillez

El Derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el Derecho Procesal de Trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

3.4.14 Principio conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social"; y a lo largo del Código encontramos este principio; en la interpretación de las leyes

laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que: "...las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

3.4.15 Principio de in dubio pro-operario

Este principio, probablemente uno de los más importantes, nos informa que cuando existan dos normas que regulan el mismo caso en diferentes sentidos debe aplicarse aquella que es más beneficiosa al trabajador, o sea la función de la norma más favorable; así también nos informa que cuando una norma es oscura o ambigua debe de interpretarse de forma que favorezca más al trabajador, o sea la función de la condición más favorable. Este principio lo encontramos regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

3.5 Carácter tutelar del derecho de trabajo

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, y además que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Lo anterior nos da a entender que el Derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, a contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual. El desarrollo del Derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etcétera, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado la situación en que se encontraban hace cien años.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la

clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

3.5.1 Aplicación del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el Derecho Colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. Es en el Derecho Individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina y ello se refleja al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador; y la declaración de confeso.

3.6 La estabilidad laboral

Dentro de los principios del derecho de trabajo, hace falta hacer referencia particular a la estabilidad laboral, ya que como elemento del contrato de trabajo, está dentro de

las aspiraciones máximas del Derecho de trabajo, es por lo mismo que dicho elemento debe de estar prioritariamente tutelado por esta rama del derecho y tomado en cuenta en todo momento por los principios que la inspiran.

Se entiende por estabilidad: El derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.

El tratadista Mario De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación.”⁸

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudios. La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La causa razonable para rescindir unilateralmente el contrato, puede originarse en el incumplimiento de la otra parte con causa legal; por motivos técnicos o económicos, instalar nueva maquinaria, quiebra de la empresa, depresión económica que imposibilite la producción, etc.

La disolución unilateral del contrato sin justa causa, trae consecuencias negativas para las partes; el trabajador tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar a

⁸ De la Cueva, Mario, **Derecho de trabajo I**, pág. 22.

un nuevo trabajador. Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser un ente productivo, deja de consumir y tienen que buscarle ocupación. El Estado se hace cargo de los desocupados por medio de las bolsas de empleo.

Las anteriores razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo.

La estabilidad se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio del trabajador, el vínculo permanece, aún cuando el servicio se preste periódicamente. La estabilidad reporta beneficios al empleador, logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, le garantiza la obediencia de éste, quien procura no perder el empleo por una falta.

En realidad, al escoger entre la seguridad de la estabilidad y el cambio del empleo, lógico es inclinarse por lo primero que proporciona mayor estabilidad económica. La estabilidad permite al trabajador el derecho de ascenso a un puesto de mayor jerarquía dentro de la empresa. Este derecho se hace efectivo:

- Tomando en cuenta la antigüedad del trabajador; y
- Considerando la capacidad, preparación y efectividad del trabajador para el nuevo rango.

3.5.1 Clases de estabilidad

3.5.1.1 Estabilidad relativa

También llamada impropia, existe cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo de servicio. Da cabida a elementos subjetivos como la simpatía, si el trabajador no le agrada al patrono, lo despide e indemniza.

3.5.1.2 Estabilidad absoluta

También llamada real, total o propia, existe cuando el patrono sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo del cargo que ocupa en la empresa y dado el caso debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley.

CAPÍTULO IV

4. El derecho de despido de los patronos y la estabilidad laboral

4.1 Incongruencias entre el derecho de despido y la estabilidad laboral

Un análisis detenido sobre las incongruencias manifiestas entre el derecho de despido que asiste a los patronos para poner fin a una relación de trabajo sin causal justificada y la estabilidad vista como elemento substancial del contrato de trabajo, debe previamente hacer las consideraciones respectivas, empezando por analizar los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco.

Para empezar, la literal a) del considerando IV) de la ley, establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente...”

Así también, la literal d) del considerando IV) del Decreto 330 del Congreso de la República, establece: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...”

Y por último, la literal f) del considerando IV) del citado cuerpo legal, establece: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social...”

En contraposición a esos principios, se encuentra la legislación laboral positiva vigente, que en lo referente a la terminación del contrato o de la relación de trabajo,

faculta al patrono a dar por terminado un vínculo laboral, sin necesidad de invocar o comprobar una causal justificativa de despido, la simple decisión motivada por razones discrecionales, independientes a la calidad del trabajador, a su vínculo subjetivo con la empresa y con su trabajo, con su necesidad de un empleo, dan como resultado una estabilidad laboral relativa y en todo caso injusta (ver pregunta número cuatro del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis).

Dicha discrecionalidad para dar término a la relación laboral, se encuentra totalmente desligada también, con la consideración que se debe dar a las consecuencias directas y colaterales de esa decisión; importa poco las repercusiones económicas en el patrimonio que forma parte de la empresa, pero importa menos la economía individual del trabajador.

En una mayor escala, tampoco importan las repercusiones a nivel social, derivadas de la ruptura de un vínculo laboral. Tiene tanta importancia real el ejercicio controlado o abusivo del derecho de despido, pero tan poca relevancia le da nuestra legislación al dar al patrono una facultad desmedida, apenas obstaculizada por sanciones económicas aplicables al patrono y relativamente leves.

Si analizamos uno a uno los principios ideológicos del derecho de trabajo anteriormente citados y contenidos en la parte considerativa de nuestro código, encontramos primero al talvez más importante de esos principios, al principio de tutelaridad; entendamos primero que en ningún momento suponemos una tutelaridad total, ya que desvirtuaría la igualdad como principio general del derecho, no es así, en primer termino, la igualdad siempre debe ser relativa, adecuada a las circunstancias y casos concretos, en este caso en particular sabemos que el derecho laboral es tutelar, en cuanto que contiene ciertas normas, y solo ciertas normas, que colocan al trabajador, jurídicamente hablando, en una posición preferente sobre el patrono (ver pregunta número uno del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

Consideramos pues, que deben incluirse dentro de esas normas, aquellas relacionadas con la estabilidad en el empleo, puesto que dicha reforma estaría más congruente con el carácter social del derecho de trabajo, amparando al trabajador y protegiéndolo del ejercicio abusivo del derecho de despido. Ya que se juzga discrecional, el despido ejercido sin invocar causal justificada, causando agravio a la estabilidad psicológica y económica del trabajador, y a nivel más amplio, a la economía y a la psicología de la sociedad (ver pregunta número cinco del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

Seguidamente involucremos dentro de un mismo marco al principio de realismo del derecho laboral y al derecho de despido del patrono, una vez hecho esto, a todas luces sabemos que ambos –el principio y el derecho– son polos opuestos, ya que es del conocimiento popular y no solo de los estudiosos de la materia, que el patrono ejerce tal derecho por razones no necesariamente justificativas, la empatía hacia el laborante, el hecho de darle la plaza de un trabajador sin importar si es bueno o malo a otra persona por motivos personales, o el simple capricho, son algunos de esos motivos. Esa es la realidad social que se vive, es por ello que debe examinarse esa realidad, aceptarla, y cambiar la legislación actual adecuándola a la verdad social (ver pregunta número dos del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

El último de los principios citados anteriormente, tiene que ver íntimamente con dos interrogantes, la primera de ellas es: ¿Debe la Ley obligar a un patrono a retener a un trabajador contra su voluntad, exceptuando los casos de existencia de un motivo justificativo de despido? La respuesta a esa pregunta es: Sí, desde el momento que un empleado protege su trabajo ejecutándolo eficaz y eficientemente conforme lo ordenado por el patrono, cumpliendo y respetando las normas laborales, las plasmadas en la ley y las contractuales, en ese orden de ideas, si el trabajador en ningún momento da motivo para ser despedido, este debe tener todo el derecho de conservar su empleo. La segunda de las interrogantes sería: ¿Debe considerar la Ley la situación del patrono al imponérsele la obligación de mantener a un trabajador en contra de la voluntad del empleador? La respuesta a esta pregunta es: No, no debe considerarlo, porque aunque

es cierto, que un patrono se sentiría obligado a retener a un trabajador contra su voluntad, y cierto es también que el patrono es el dueño de los medios de producción, debe antes la ley considerar al trabajador, cómo se siente el empleado como parte más débil dentro de una relación de trabajo, estando a la merced de los caprichos del patrono, al ser despedido sin que haya dado motivo para ser separado de su trabajo, de su talvez, única fuente de ingresos; y debemos considerar primero al trabajador, ya que éste representa a la mayoría de la población ¿y es que, no es acaso, el derecho de trabajo, un derecho hondamente democrático? (ver pregunta número tres del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

4.2 La importancia de la estabilidad en el empleo

La estabilidad es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora es la de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro, garantiza bienestar; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia, sin perjuicio de que también se perjudica la productividad de una empresa (ver pregunta número cinco del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

4.3 Mecanismos de control para evitar el despido arbitrario

Ciertamente, la legislación actual contiene medios de defensa no desdeñables. Se procura, de diverso modo, dar firmeza y subsistencia al contrato de trabajo, siempre que no se opongan intereses legítimos y perentorios de una de las partes, en la medida en que estos intereses sean reconocidos por la ley o la interpretación jurisprudencial. Sobre todo, se tiende a evitar que oscilaciones coyunturales, medidas de racionalización y hasta crisis estructurales posibiliten, sin más la pérdida del empleo.

Son dos especialmente los mecanismos jurídicos para garantizar al trabajador que no será víctima de un despido injustificado y arbitrario. El primer mecanismo, y

regulado en nuestra legislación laboral, es más que nada un obstáculo, nos referimos al pago de la indemnización respectiva que el patrono debe entregar al trabajador cuando lo haya despedido injustamente, es una sanción económica, que consideramos leve y poco coercitiva; hasta este momento estamos ante una estabilidad laboral relativa (ver pregunta número seis del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

El segundo mecanismo, no regulado en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es el derecho de reinstalación que debe gozar un trabajador cuando éste logra probar que el despido del que fue objeto es injustificado, regresando a ocupar el cargo que desempeñaba, sin disminución de ninguno de sus derechos y en continuidad de ellos, como si estos nunca hubiesen sido interrumpidos; si tal derecho fuera regulado, diríamos que estamos ante una estabilidad laboral absoluta (ver pregunta número siete del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

A continuación hablaremos de los mecanismos de control de forma individual y desarrollaremos cada uno de ellos, poniendo énfasis en el derecho de indemnización y en el derecho de reinstalación del trabajador:

4.3.1 La suspensión del contrato de trabajo como mecanismo de control

Debe tenerse presente, como uno de los mecanismos de control para evitar los despidos arbitrarios, la institución de la suspensión, por la cual se faculta a las partes a suspender, temporariamente, ciertos efectos del contrato, sin que se llegue a su extinción. Por medio de la suspensión se pueden obviar dificultades de orden económico y disciplinario, subsanar situaciones de impedimento provocadas por accidente o enfermedad, desempeño de cargos electivos o representativos. Tampoco la huelga y otras medidas de acción directa se consideran, sin más, como motivos de ruptura, sino que solo producen efectos suspensivos.

Cabanellas define la suspensión como: “La separación temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo de su función.”⁹

Carro Igelmo indica que: “La suspensión es el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por el contrato.”¹⁰

En los contratos a plazo fijo se excluye, en principio, la rescisión ante tempus, a menos que medie justa causa. Se descartan totalmente ciertas situaciones como posibles causales de despido, como el matrimonio o el embarazo, o, en otro orden de ideas, el ejercicio legítimo de derechos sindicales.

El despido se concibe, no como una medida librada al arbitrio de las partes, sino como una medida de orden funcional, consistente en dar termino al contrato cuando causas imperativas lo exijan o justifiquen. Al no fundarse en justa causa, se tiene en consideración los intereses de la otra parte sujetando el despido a plazos de preaviso, más o menos extensos.

Si bien se trata así de restringir la posibilidad de una ruptura arbitraria, en los casos en que ésta, ello no obstante, se produce, la protección no siempre está acorde con el principio enunciado de garantizar estabilidad.

El Artículo 65 del Código de trabajo, establece: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de

⁹ Cabanellas De Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral tomo I**, pág.714.

¹⁰ Igelmo, Carro, **La suspensión del contrato de trabajo**, pág. 117.

cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.”

4.3.1.1 Clases de suspensión de los contratos de trabajo:

La suspensión puede ser:

- Individual parcial: Cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. Ejemplo: Permiso con goce de salario.
- Individual total: Cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Ejemplo: Permiso sin goce de salario.
- Colectiva parcial: Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Ejemplo: Huelga legal, paro legal.
- Colectiva total: Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Ejemplo: Huelga ilegal.

4.3.1.2 Causas de la suspensión de los contratos de trabajo:

Existen causas de suspensión genéricas de la suspensión de trabajo, entre ellas encontramos:

- Biológicas: Maternidad, enfermedad.

- Físico-económicas: Accidentes, incendio de locales, destrucción de materias primas, el paro.
- Política-Sociales: Huelgas.
- Jurídico-penales: Detención del trabajador, suspensión disciplinaria del trabajador, cierre de la empresa por orden de la autoridad.

4.3.1.3 Causas de suspensión individual parcial

- Licencias, descansos y vacaciones remunerados, que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo.
- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que se impone al prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono cuando estén en peligro.

4.3.1.4 Efectos de la suspensión individual parcial

En las causas de suspensión individual parcial en caso de licencias, descansos y vacaciones remunerados, que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; y las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo; el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En el segundo supuesto (enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post-natales), si el trabajador no está protegido por lo

beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la obligación del patrono es dar licencia al trabajador hasta su total restablecimiento.

4.3.1.5 Causas de suspensión individual total

- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal y comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario.
- La prisión provisional, prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

4.3.1.6 Efectos de la suspensión individual total

En las causas de suspensión individual total referente a la prisión provisional, el trabajador debe dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que comenzó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si en un caso no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

Además otro efecto es que para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

4.3.1.7 Causas de suspensión colectiva parcial

- La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- El paro ilegal y el paro legal injusto.
- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales.
- La huelga legalmente declarada y cuyas causas no sean imputables al patrono; el paro legalmente declarado; la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos cuando no sea imputable al patrono; la muerte o incapacidad del patrono; casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

4.3.1.8 Efectos de la suspensión colectiva parcial

Para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron. En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

4.3.1.9 Causas de suspensión colectiva total

- La huelga legalmente declarada y cuyas causas no sean imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- El paro legalmente declarado.
- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos siempre que no sea imputable al patrono.

- La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

4.3.1.10 Efectos de la suspensión colectiva total

Para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga legal o paro legal, se suspenden los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que dure.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde que la suspensión inició y que los patronos paguen las prestaciones de indemnización por tiempo de servicios y pago por daños y perjuicios, o que se dé el aviso legal.

4.3.2 El pago de una indemnización como mecanismo de control

Podemos definir a la indemnización como el resarcimiento de un daño o perjuicio. Un daño es el detrimento del patrimonio de una persona; y un perjuicio es la ganancia lícita que una persona deja de percibir en virtud de un daño.

En derecho laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado o de falta de preaviso.

Luís Fernández Molina, expresa: “El término indemnización es propio del Derecho Civil y de este se toma el Derecho laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos. En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustificadamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte.”¹¹

En el ámbito legal, el salario promedio sirve de base para el pago de la indemnización, que comprende el promedio de la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como las partes mensuales del aguinaldo y de la Bonificación Anual.

La literal o) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.” Así también, la literal s) del citado Artículo, regula: “Si el empleador no probare la justa causa de despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y se el proceso durare en su trámite

¹¹ Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 146.

más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...”

Así también, el Código de Trabajo, en su Artículo 82 regula las reglas de la indemnización, siendo estas las siguientes:

- El importe de la indemnización no es objeto de compensación, venta, cesión o embargo, siendo la excepción a esta última regla, lo regulado en el Artículo 97 del Código de Trabajo.
- Su importe se calcula promediando los salarios de los últimos seis meses que ha trabajado el empleado o menos si no se ha ajustado dicho período de tiempo.
- No se debe considerar interrumpido el trabajo prestado por las causas enumeradas en la institución de la suspensión del contrato laboral.
- Cuando se despide a un trabajador por enfermedad, invalidez o vejez, el patrono no debe pagar indemnización al trabajador si éste último está cubierta por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a menos que dicho Instituto no cubra un valor igual o mayor a la indemnización que le correspondería al trabajador si no estuviera cubierto por dicho Instituto, en este caso el patrono tendría que pagar la diferencia restante.
- Así también, cuando el trabajador renunciare por enfermedad, invalidez o vejez, el patrono solamente deberá pagarle un cincuenta por ciento de la indemnización que le correspondería al empleado normalmente, a menos que el trabajador esté cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si este fuera el caso, y

dicho Instituto cubriese al trabajador por un valor igual o mayor a la indemnización que debiera pagarle el empleador, este último ya no tendría obligación de cubrir el monto de la indemnización, con la excepción de que si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubriera al trabajador solamente por un monto menor al correspondiente, en este caso el patrono tendría que pagar la diferencia restante.

En la mayoría de los casos, las consecuencias del despido arbitrario se agotan en la obligación de indemnizar, aunque, en algunas ocasiones, el monto de las indemnizaciones es elevado y sirve a su vez de impedimento. Debe agregarse que la obligación de indemnizar existe también respecto de los despidos considerados como no arbitrarios y admitidos por la ley, pero en estos supuestos, por lo general, se disminuye.

Consideramos entonces, a la indemnización como medio de control para evitar el despido arbitrario, solamente como un leve obstáculo, una sanción económica, como ya se dijo, poco coercitiva, que tomando en cuenta la superioridad económica del patrono, es apenas una herida casi imperceptible en el patrimonio de éste, y es en cambio para el trabajador, un tenue aliciente al hecho de haber perdido su principal y a veces única fuente de ingresos para sí y su familia. Es por ello, que este mecanismo de control, genera una estabilidad laboral relativa y no garantiza a la clase obrera la conservación de su trabajo, aun sin haber incurrido en ninguna causa que justifique poner término al vínculo laboral. Encontrándonos de este modo, con una legislación que contradice a sus propios principios, y debilita el elemento de estabilidad del contrato de trabajo, un elemento que debe considerarse fundamental, substancial y prioritario.

4.3.3 El derecho de reinstalación como mecanismo de control

Sólo excepcionalmente se considera al despido arbitrario como nulo, y entonces obsta a la extinción del contrato. Sin embargo, la nulidad debería ser la regla, ya que solo la sanción de nulidad garantiza eficazmente la estabilidad. La consecuencia es la

reincorporación del trabajador.

Es cierto que la reincorporación plantea problemas en el caso de negativa del empleador (e incluso del trabajador), o cuando se opongan razones objetivas de no exigibilidad. Debe reconocerse que la reintegración no siempre es realizable, y entonces la cuestión, necesariamente, se resuelve por la vía indemnizatoria (ver pregunta número nueve del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

Pero no será hasta regular la institución de la reinstalación, que nuestro ordenamiento jurídico laboral alcance la más alta de las aspiraciones de este derecho: la estabilidad absoluta. Recordando que una plataforma sólida de empleos a nivel social, no solo al momento de obtenerlo sino también de mantenerlo, es el principio de una estabilidad en otros niveles, la mayoría de veces no considerados: la pobreza, el hambre la delincuencia y otros fenómenos humanos y sociales de alto impacto y grave importancia, quedarían, sino extintos, al menos menguados.

Como parte de la seguridad que el Estado debe proporcionar a sus habitantes, como parte del cuidado a la persona y a la familia, una como el sujeto y fin del derecho, y la otra como la base de una sociedad, el Estado tiene la obligación de velar por mantener intacta, sino en caso de verdadera y justificada razón, la estabilidad en el empleo, pensando en este último como la única fuente económica de ingresos del individuo y de su grupo de dependientes (ver pregunta número ocho del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

El derecho de reinstalación en nuestra legislación laboral está desarrollado solamente de forma parcial, ya el Código de Trabajo regula determinados casos en los cuales al trabajador le corresponde tal derecho, a continuación se exponen esos casos:

- La literal c) del Artículo 151 del Código de Trabajo preceptúa el derecho de reinstalación de las trabajadoras mujeres que se encuentren embarazadas o en período de lactancia, gozando de tal derecho desde el momento en que se dé el aviso al patrono respectivo por parte de la mujer dentro del plazo legal acerca de su condición física, hasta la terminación del período de lactancia establecido en la ley, procediendo el despido únicamente por falta grave cometida por la trabajadora que goza de tal derecho, debiéndose comprobar dicha falta durante un juicio ordinario laboral ante un órgano jurisdiccional competente; y una vez despedida la mujer trabajadora sin un juicio previo, se deberá tramitar su reinstalación de igual forma mediante un juicio ordinario laboral.
- El Artículo 380 del Código de Trabajo establece el derecho de reinstalación de todos los trabajadores de una empresa durante la tramitación de la conciliación, gozando de tal derecho desde la presentación del pliego de peticiones respectivo hasta la terminación del conflicto colectivo de carácter socio-económico, procediendo el despido únicamente si mediare causal justificativa de despido cometida por el trabajador que goza de tal derecho, debiéndose comprobar dicha causal mediante la vía de los incidentes ante un órgano jurisdiccional competente; y si un trabajador fuera despedido durante la tramitación de una conciliación, sin haberse comprobado causal justificativa de despido en la vía indicada, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de un órgano jurisdiccional competente y deberá ser reinstalado el trabajador dentro de un plazo de veinticuatro horas.
- Así también el Artículo 209 del Código de Trabajo regula el derecho de reinstalación de los trabajadores miembros fundadores de un grupo sindical, desde el momento en que se dé el aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo sobre el hecho que están formando un sindicato, hasta por sesenta días después de la inscripción correspondiente del sindicato, procediendo el despido únicamente si mediare causal justificativa de despido cometida por el trabajador que goza de tal derecho, debiéndose comprobar dicha causal mediante la vía de los incidentes ante un órgano jurisdiccional competente; y si un trabajador que estuviera en estas

circunstancias fuera despedido, sin haberse comprobado causal justificativa de despido en la vía indicada, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de un órgano jurisdiccional competente y deberá ser reinstalado el trabajador dentro de un plazo de veinticuatro horas.

- Y por último el Artículo 223 del Código de Trabajo regula el derecho de reinstalación de los trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato, desde que se da él aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo sobre el hecho que fueron elegido para formar parte del comité ejecutivo de un grupo sindical, hasta doce meses después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones dentro de ese comité, procediendo el despido únicamente si mediare causal justificativa de despido cometida por el trabajador que goza de tal derecho, debiéndose comprobar dicha causal mediante juicio ordinario laboral ante un órgano jurisdiccional competente; y si un trabajador que estuviera en estas circunstancias fuera despedido, sin haberse comprobado causal justificativa de despido en la vía indicada, deberá tramitarse su reinstalación igualmente mediante un juicio ordinario laboral.

Así también, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la Ley del Servicio Civil regula el derecho de reinstalación de los servidores públicos, ya que estos al momento de ser despedidos pueden impugnar dicha resolución presentando su oposición de forma escrita ante la Oficina Nacional del Servicio Civil, misma que deberá dar cuenta inmediata de la impugnación presentada a la Junta Nacional del Servicio Civil, la cual podrá resolver a favor del servidor público y ordenar la reinstalación de éste.

El párrafo segundo del Artículo 81 de la Ley del Servicio Civil establece: “En el caso de que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional del Servicio Civil o la decisión de la Junta Nacional del Servicio Civil sean favorables para el servidor público suspendido, se entenderá restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de suspensión...”

En congruencia con el Artículo citado anteriormente, el Artículo 83 de la Ley del Servicio Civil, preceptúa: “La Reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley...”

Surge entonces una interrogante, por qué en las relaciones jurídico-laborales o relaciones funcionales entre el servidor público y el Estado como patrono de éste, sí se encuentra regulado el derecho de reinstalación, y por qué no así en el Código de Trabajo, no debiera tomarse el ejemplo de esa parte de nuestro ordenamiento jurídico y preceptuar tal derecho en la legislación laboral.

Si lo pensamos bien, la reinstalación es el siguiente peldaño lógico en la escala evolutiva de nuestro derecho laboral. En otras legislaciones, propias de países con mayor sentido democrático, considerar si se legisla o no la reinstalación como parte de su ordenamiento jurídico, es ya un antecedente superado, es una institución ya fundada y nacida de la misma necesidad social, que es, como ya sabemos, la fuente principal y real, no solo del derecho laboral, sino del derecho en términos generales (ver pregunta número diez del análisis estadístico contenido en el anexo de este trabajo de tesis)

Es por ello, que la reinstalación, o sea el derecho del trabajador a recuperar su plaza de trabajo, con el pleno goce de sus derechos adquiridos, cuando ha sido despedido injustificadamente, es el mecanismo de control que en mayor grado garantizaría una estabilidad laboral absoluta, como parte del camino que es llegar al encuentro de una justicia social plasmada en ley, clara, obligatoria, preventiva y verdaderamente coercitiva.

No por ello se dice que la figura de la suspensión y además la indemnización debieran derogarse, ya que cada institución tiene su propio campo de aplicación, y en

algún momento podrían aplicarse de forma simultánea, tal sería el caso de la indemnización y la reinstalación; la primera como sanción económica ante el uso abusivo de un derecho por parte del patrono, la segunda como una corrección legal ante la comisión de una injusticia social, derivada de la discrecionalidad descontrolada de la parte con más ventajas en la relación laboral.

A nivel mundial, la idea de la estabilidad del empleo ha conquistado un lugar de preferencia en el derecho moderno, y la perfección de los medios técnicos para su realización se ha inscrito, indeleblemente, en su proceso evolutivo; pero faltan sumarse a ese proceso, legislaciones que como la nuestra, aplican una tutelaridad apenas desarrollada, que se encuentran alejadas del realismo histórico y contemporáneo de sus sociedades y que no responden a la demanda democrática que día a día se hace más evidente.

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo contiene, dentro de su regulación, normas legales que colocan a la clase obrera en una posición privilegiada sobre el patrono, ya que el derecho laboral es tutelar del trabajador, pero excluida parcialmente de esa tutelaridad se encuentra la estabilidad en la relación laboral, toda vez que el ejercicio del derecho de despido por parte del patrono, se juzga en la mayoría de los casos, como arbitrario, ya que sin mediar causal justificativa de despido el empleador pone fin a la relación laboral, motivado por razones no sustentadas en causas justas ni imparciales.
2. El derecho de despido del patrono es, a todas luces, incongruente con el principio de realismo, ya que faculta al empleador para poner fin a la relación de trabajo, sin que medie causal que justifique dicha terminación, confiando en la parte más fuerte y estable económicamente de la relación de trabajo, una decisión que, ejercida de forma discrecional, genera una estabilidad relativa en el vínculo de trabajo, manteniendo a nuestra legislación laboral vigente al margen de la realidad social que debiera ser la fuente de las normas que garantizan la estabilidad, y a un paso atrás de la evolución misma del derecho de trabajo y de las tendencias contemporáneas ya previstas en ordenamientos jurídicos con un sentido social más hondo y realista.
3. El ejercicio abusivo del despido, contradice el espíritu de un derecho que es hondamente democrático, y que dicha regulación no refleja la necesidad social y deja en una situación de desprotección a la parte más débil de la relación de trabajo, que representa la mayoría de la población de un país.

4. Uno de los efectos colaterales negativos permanentes y más graves del ejercicio discrecional del derecho de despido, es que el trabajador pierde la principal y, a veces, la única fuente económica de ingresos para sí mismo y para quienes dependen de él, lo cual repercute dentro de un núcleo de personas que necesitan de forma indubitable y constante ese ingreso para poder subsistir de forma decorosa, y a un nivel mayor, dicho efecto colateral negativo afecta a la sociedad completa; la cual no solamente necesita oportunidades de trabajo sino que, además, exige conservar el trabajo ya obtenido y no perderlo sino por causas justificadas y legales.

5. Las sanciones económicas y demás mecanismos de control previstos en nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente, para evitar el ejercicio arbitrario del derecho de despido del patrono, hasta el momento se han mostrado insuficientes, poniendo de manifiesto una legislación laboral no acorde con los principios que animan a esta rama del derecho, por lo cual es necesario reconsiderar las normas que regulan la institución del despido y adecuarlas a la realidad social.

6. Nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla una estabilidad relativa que afecta al trabajador como persona y como objeto del derecho, a la familia como base de la sociedad, y a la población que se encuentra regida por un ordenamiento jurídico que garantiza, apenas, un derecho fundamental de la persona humana, como lo es el derecho a conservar su trabajo cuando éste se cumple con apego a las regulaciones legales y contractuales.

RECOMENDACIONES

1. Reformar el Artículo 78 del Código de Trabajo, en el sentido que si se comprobara la existencia de un despido injustificado, el monto de la indemnización correspondiente al trabajador deberá ser mayor a la ya establecida.
2. Regular que el patrono, luego de haber ejercido su derecho de despido, informe a la Inspección General de Trabajo y a un órgano jurisdiccional competente, para que ambos fiscalicen la legalidad o no del despido efectuado y aprueben, modifiquen o revoquen la decisión del empleador de dar por terminado el vínculo de trabajo, tomando en cuenta que el proceso laboral es impulsado de oficio.
3. Crear normas que regulen el derecho de reinstalación de los trabajadores, cuando se haya comprobado que su despido no fue fundado en causal justificada, regulada anteriormente en la ley; pues la reinstalación es el mecanismo de control más eficaz para evitar el ejercicio abusivo del derecho de despido.
4. Es necesario que se regule que el procedimiento de reinstalación de los trabajadores se tramite mediante un proceso sencillo, rápido y económico; acorde con el principio de poco formalismo del derecho de trabajo.

A N E X O

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

Como parte de las técnicas de investigación empleadas para efectuar el presente trabajo fueron utilizadas las fuentes directas, consistentes en entrevistas a oficiales y jueces de trabajo y previsión social del municipio de Guatemala, del departamento de Guatemala, así como a diputados del Congreso de la República.

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico efectuado:

PREGUNTA No. 1

¿CONSIDERA USTED, QUE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA SE ENCUENTRA BIEN DESARROLLADO EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|---|
| 10 PERSONAS | Sí, en una medida justa y realista a la realidad social del país y a las condiciones económicas de los trabajadores y de los patronos. |
| 08 PERSONAS | Existen demasiados Artículos que tutelan al trabajador. |
| 32 PERSONAS | Hace falta más tutelaridad para los trabajadores ya que la desigualdad económica entre patrono y trabajador en nuestro país es cada vez más evidente. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 2

¿CONSIDERA USTED, QUE EL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO, ES CONGRUENTE CON EL PRINCIPIO DE REALISMO?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 10 PERSONAS | Sí, porque el patrono debe ser libre de decidir a quién despide aunque no exista causal justificativa de despido. |
| 40 PERSONAS | No, porque el trabajo es la principal y a veces la única fuente de ingresos económicos de una personas y su familia. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 3

¿CONSIDERA USTED, QUE EL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO, ES CONGRUENTE CON EL PRINCIPIO DE DEMOCRATIVIDAD?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 10 PERSONAS | Sí, porque aunque la clase obrera representa la mayoría de la población de un país, el patrono debe ser libre de decidir a quién despide aunque no exista causal justificativa de despido. |
| 40 PERSONAS | No, porque la clase obrera representa la mayoría de la población de un país, y es el mejor interés democrático mantener una estabilidad laboral absoluta. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 4

¿CONSIDERA USTED, QUE EL DERECHO DE DESPIDO LO EJERCITAN LOS PATRONOS DE FORMA DISCRECIONAL EN GUATEMALA?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|---|
| 40 PERSONAS | Sí, porque la Ley lo permite. |
| 10 PERSONAS | No, porque de hacerlo deben pagarle una indemnización al trabajador y casi ningún patrono se arriesga a ello. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 5

¿CONSIDERA USTED, QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, AL REGULAR EL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO, GARANTIZA A LOS TRABAJADORES UNA ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 10 PERSONAS | No, pero dicha estabilidad absoluta no es necesaria en nuestro país debido a que el trabajador goza de demasiadas garantías a su favor. |
| 40 PERSONAS | No, porque un trabajador puede ser despedido sin mediar causal justificativa de despido y porque no existen sanciones drásticas, además de las ya establecidas en la ley, que se apliquen a los patronos que ejercen tal derecho de forma abusiva. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 6

¿CONSIDERA USTED, QUE LA INDEMNIZACIÓN COMO MECANISMO DE CONTROL PARA EVITAR LOS DESPIDOS DISCRECIONALES, ES UNA SANCIÓN JURÍDICA SUFICIENTE?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|---|
| 10 PERSONAS | Sí, porque la economía de los patronos se desestabiliza al pagar dicha indemnización al trabajador despedido injustificadamente, y el monto de la misma es congruente con el principio de realismo. |
| 40 PERSONAS | No, porque la mayoría de los casos los patronos no paga dicha indemnización, y la mayoría de los trabajadores no la solicitan ante los órganos jurisdiccionales competentes, así también porque los procesos laborales son muy extensos y los empleados pierden interés en dichos procesos. Además el monto de la indemnización es demasiado bajo y no se equipara al daño causado a un trabajador cuando este pierde su trabajo. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 7

¿QUÉ OTROS MECANISMOS DE CONTROL PARA EVITAR EL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO DE DESPIDO DEL PATRONO CONSIDERA NECESARIOS LEGISLAR EN GUATEMALA?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 40 PERSONAS | La reinstalación del trabajador y el monto de la indemnización a pagar debe ser mayor. |
| 10 PERSONAS | Los mecanismos de control regulados son suficientes. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 8

¿POR CUÁLES RAZONES CONSIDERA USTED QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA DEBIERA REGULAR QUE UN TRABAJADOR SEA DESPEDIDO?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 42 PERSONAS | Cuando mediare causal justificativa de despido; cuando así lo considere conveniente el patrono; por necesidad del patrono y de la economía de su empresa; por causas de fuerza mayor o caso fortuito; y, por enfermedad, invalidez o vejez del trabajador. |
| 08 PERSONAS | Cuando así lo considere conveniente el patrono para los intereses de su empresa, aunque no existiera causal justificativa de despido. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 9

¿QUÉ EFECTOS NEGATIVOS CONSIDERA USTED, QUE PODRÍAN DERIVARSE DE LA ESTABILIDAD LABORAL?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 41 PERSONAS | El trabajador estando en una situación más privilegiada en cuanto a su estabilidad laboral, no sería tan eficiente y colaborador dentro de la empresa; crearía demasiadas fricciones entre el patrono y el trabajador cuando el primero ya no lo desee dentro de su empresa; sin embargo se debe tomar en cuenta que, habrían efectos negativos, pero habrían más efectos positivos y el país alcanzaría una legislación más congruente con la realidad y la necesidad social. |
| 09 PERSONAS | Se vulnerarían los derechos del patrono ya que él es el dueño de los medios de producción y puede disponer de ellos como desee. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

PREGUNTA No. 10

¿CONSIDERA USTED QUE UN GRAN PASO DENTRO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO SERÍA REGULAR EL DERECHO DE REINSTALACIÓN?

| Cantidad | Respuesta |
|-------------|--|
| 40 PERSONAS | Sí, estaría más acorde con el espíritu del derecho de trabajo. |
| 10 PERSONAS | No, en ese sentido la legislación laboral no necesita tal reforma. |

Fuente: Investigación de campo, abril del 2,007.

BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (s.e.) Editorial Oxford University Press. México D.F. 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Primera edición. Editorial Atalaya. Argentina 1984.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Catorceava edición. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral tomo I**. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 2001.
- CARRO, Igelmo. **La suspensión del contrato de trabajo**. Primera edición. Editorial Mundo Mas. Barcelona, España 1959.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho laboral guatemalteco**. (s.e.) Imprenta Castillo. (s.l.i.) 1994.
- DEVEALI, Mario L. **Tratado del derecho de trabajo tomo III**. Segunda edición. Editorial La Ley. Argentina 1972.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Tercera edición. (s.E.) Guatemala 2002.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. (s.e) Editorial de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Primera Edición. Inversiones Educativas. Guatemala 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Primera edición. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala 2004.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho de trabajo**. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. (s.e) Editorial Universitaria. (s.l.i.) 1984.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. (s.e) Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1981.

REINOSO CASTILLO, Carlos. **El despido individual en américa latina**. Primera edición. Editorial ISBN. (s.l.i.) 2003.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330, año 1961.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 17-48, año 1969.