

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

"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO"

JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN

Guatemala, noviembre de 2011

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

"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO"

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. José Luis de León Melgar
Secretaria:	Licda. Rosa Orellana Arévalo
Vocal:	Lic. Eduardo Esquivel de León Portillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Juan Carlos Gómez Pacheco
Secretaria:	Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Vocal:	Lic. Walter Rolando Gordillo

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en el contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



Bonnie Karinna Ávila Pérez
22 calle II-39 zona IZ, Colonia la Reformita, ciudad, teléfono 42190596
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 9,091

IV. Los comentarios del trabajo de investigación del sustentante son coherentes a la realidad ya que los mismos, reflejan un adecuado nivel de síntesis, pues se establecieron los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria, para fundar y definir los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado y las conclusiones son congruentes ha cada uno de ellos.

V. Por consiguiente, la bibliografía utilizada es la más adecuada en virtud de haber consultado autores nacionales y extranjeros, así mismo, evidencia un apropiado uso de información actualizada.

VI. En tal sentido, el producto de la investigación es coherente ya que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía se relacionan con el contenido de la misma. En este caso y de manera personal me encargué de guiar al sustentante, bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de averiguación, aplicando para el efecto los métodos y técnicas apropiadas para la resolución de la problemática oculta, por lo que me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, después de haber satisfecho las exigencias académicas de la presente, intitulada: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO", pues efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, atentamente



LICDA. BONNIE KARINNA AVILA PEREZ
ABOGADA Y NOTARIA

Bonnie Karinna Ávila Pérez
22 calle 11-39 zona 12, Colonia la Reformita, ciudad, teléfono +2190596
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 9,091



Guatemala 07 de abril de 2011.

Dr. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En despacho

Como asesora de tesis del bachiller JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN, en la elaboración del trabajo de tesis intitulado: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO", me complace manifestar que:

El trabajo de tesis del sustentante, por el contenido científico y técnico que conserva es un adecuado aporte porque emplea un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al derecho de trabajo, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil vigente, siendo su contenido de actualidad al referirse al tema.

Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del presente, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción, conclusiones y recomendaciones, para lo cual el sustentante utilizó la metodología y procedimientos que le permitieron al autor comprobar el contenido de la hipótesis. Además se uso la técnica de ficha bibliográfica, ya que mediante las mismas se recopiló la información necesaria para el desarrollo del tema.

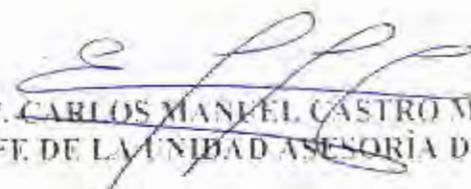
En mi opinión, de acuerdo a lo expuesto en el cuerpo capitular, la presente evidenció una adecuada redacción lo que permite entender los elementos que se analizan, así como los criterios técnico y jurídico que le dan fundamento a cada argumento y el uso correcto de las reglas gramaticales de acuerdo a lo estipulado por la Real Academia de la Lengua Española.



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, seis de mayo de dos mil once

Respetablemente, pasé al **LICENCIADO EN DERECHO JORGE LUIS MAYÉN OBREGÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN** Intitulado **"CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO"**.

Le permito hacer de su conocimiento que esta facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, en especial, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución original de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes.


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





LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGÓN
ABOGADO Y NOTARIO

El tema es redactado de forma sistemática dando como resultado un trabajo de fácil comprensión en donde se estudian las instituciones relacionadas al tema principal con sus definiciones y posiciones que la orientan, así como la exposición de normas constitucionales laborales y de derecho comparado, lo que hace de este un documento confiable como fuente de consulta para quien necesite de esta información.

Las conclusiones y recomendaciones, en mi opinión, fueron redactadas de forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la misma, en congruencia con el fondo investigado, por lo cual, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas, en virtud de lo anterior es de resaltar que se dio énfasis a las sugerencias y observaciones señaladas.

Por lo anterior, apruebo el trabajo de tesis intitulado: CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, y emito DICTAMEN FAVORABLE, en el sentido que el trabajo desarrollado por el bachiller JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN, efectivamente cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular atentamente,


Jorge Luis Mayen Obregón
Revisor de Tesis
Colegiado No 5618
Jorge Luis Mayen Obregón
Abogado y Notario

LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGON
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 06 de junio de 2011.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Licenciado Castro Monroy,

Respetablemente me dirijo a usted para hacer del conocimiento de la unidad de tesis a su digno cargo, y atendiendo al nombramiento que se me hizo como revisor de tesis del Bachiller JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN, en el tema intitulado: CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, procedo a la revisión del trabajo de investigación de la siguiente manera:

El contenido científico y técnico, del trabajo de tesis del bachiller JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN, ofrece un estudio documental y legal de gran importancia en el derecho de laboral al estudiar la realidad social vigente que afrontan los trabajadores que son despedidos sin que exista una causa justificativa, por ello la necesidad de establecer los efectos que produce dicha actuación patronal.

En el trabajo de investigación, se aplicó correctamente la metodología y técnicas, aplicando el método deductivo; al desarrollar un análisis histórico de los temas que tratar en su contenido, así mismo el analítico; al hacer una adecuada comparación de las diversas teorías y definiciones que se desarrollan a lo largo de su contenido, y por último, la técnica bibliográfica, al consultar los estudios y doctrinas de diversos autores nacionales y extranjeros.

Financ. Jurídica 2) calle 0-14, zona 1, Oficina 13, Edificio El Éxito, Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, seis de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
(según la) estudiante JOSÉ LUIS DÁVILA MARROQUÍN, Títulado CONSECUENCIAS
JURÍDICAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para
la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen
General Público.-

M. C. M. stth.



DEDICATORIA

A DIOS

Por ser misericordioso al permitirme apreciar un maravilloso día más de vida y por regalarme esta hermosa bendición.

A MI MADRE

Rita Marroquín Velásquez, porque sin tener un grado académico es mi más grande maestra y mi inspiración a seguir adelante, pues aunque en su camino se presentaron lágrimas, penas, enojos, preocupaciones y tristezas, siempre dio todo lo mejor de ella para darme mis estudios aunque se presentarán obstáculos en su camino ella siguió adelante con la Fe en Dios que yo los culminaré, por lo que este triunfo se lo debo a ella.

A MI ABUELITA

Francisca Velásquez, por sus consejos, cariño y amor incondicional que tuve la dicha de conocer y aprender de ella.

A MI PADRE

José Luis Dávila García, porque a pesar que nunca tuve la dicha de conocerlo, siempre mantengo la ilusión que desde el cielo Dios le permite sentirse orgulloso de mí, por alcanzar la meta que él tanto deseaba.

A MIS HERMANAS:

Ingrid, Viviana, Leticia, por su apoyo incondicional.

A MI FAMILIA

Tíos, primos, sobrinos, y en especial a mi abuelita Francisca Velásquez por sus sabios consejos.

A LOS PROFESIONALES

En especial a los licenciados William René Méndez, María de los Ángeles Araujo Bohr y Carlos Arturo Ortega, por la confianza y enseñanza que me han brindado.

A MIS AMIGOS

Por su cariño y amistad.

A MI CASA DE ESTUDIOS

La única en el mundo, honorable, prestigiosa, gloriosa y tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Jornada Nocturna. En agradecimiento por mi formación académica.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1	Concepto de relación laboral.....	01
1.1	Derechos que emanan de la relación de trabajo.....	04
1.2	Principio del derecho de trabajo.....	05
1.2.1	El principio protector.....	07
1.2.2	El principio de la irrenunciabilidad.....	09
1.2.3	Principio de estabilidad laboral.....	10
1.2.3.1	Clases de estabilidad laboral.....	13
1.2.3.1.1	Estabilidad absoluta o propia.....	13
1.2.3.1.2	Estabilidad relativa o impropia.....	15
1.3	Principio de continuidad o principio de estabilidad laboral.....	17
1.3.1	Principio de primacía de la realidad.....	23
1.3.2	Principio de razonabilidad.....	24
1.4	Principios generales de relevancia en materia laboral.....	26
1.4.1	Principio de igualdad de trato.....	27
1.4.2	Principio de no discriminación.....	27
1.4.3	Principio de la buena fe.....	27
1.4.4	Principio <i>In dubio pro operario</i>	28
1.4.5	Principio de norma más favorable.....	30
1.4.6	Principio de la condición más beneficiosa.....	31
1.4.7	Principio de justicia social.....	32
1.4.8	Principio de equidad.....	32
1.4.9	Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos.....	32
1.5	Inamovilidad laboral.....	33
1.5.1	Quienes gozan inamovilidad.....	34
1.5.2	Efectos de la terminación de trabajadores que gozan de	

	Pág.
inamovilidad.....	35
1.5.3 Fuero laboral.....	36
1.5.3.1 Concepto de fuero laboral.....	36
1.5.3.2 Autorización judicial previa para la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con fuero laboral, petición de desafuero.....	37

CAPÍTULO II

2 Definición de acción de nulidad	39
2.1 Características.....	42
2.2 Casos de nulidad.....	43
2.3 De las Nulidades.....	43
2.4 Cuando se deben reclamar las nulidades.....	44
2.5 Efectos de la declaratoria de nulidad.....	44
2.6 Nulidad procesal.....	45
2.7 Objetivos de la nulidad procesal.....	47
2.8 Fundamento de la nulidad procesal.....	48
2.9 Características de la nulidad procesal.....	48
2.10 Medios de obtener la nulidad procesal.....	49
2.11 Otras sanciones distintas a la nulidad procesal en acto procesal que no reúne los requisitos.....	51
2.12 Efectos de la nulidad procesal.....	52
2.13 Manera de reclamar y/o declarar la nulidad procesal	52
2.14 El incidente de nulidad procesal.....	53
2.15 La declaración de la nulidad de oficio.....	53

CAPÍTULO III

3 La acción de nulidad contra el despido injustificado	55
--	----



	Pág.
3.1 Significado de ilegalidad	58
3.1.1 La ilegalidad en el derecho laboral.....	60
3.1.2 La ilegalidad del despido injustificado.....	60
3.2 Causa imputable de las partes para terminar el contrato de trabajo	62
3.2.1 Causas justas para el empleador.....	62
3.2.2 Causas justas para el trabajador	65
3.3 El despido y sus requisitos.....	68
3.3.1 Obligaciones derivadas del despido injustificado.....	70
3.4 Los principios que se vulneran por un despido injustificado.....	71
3.4.1 En caso de duda se aplica la norma más aplicable al trabajador.....	71
3.4.2 Principio de norma mínima.....	72
3.4.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	73
3.4.4 Principio de condición más beneficiosa.....	73
3.4.5 Principio in dubio pro operario.....	73
3.5 La jurisprudencia en Guatemala.....	88

CAPÍTULO IV

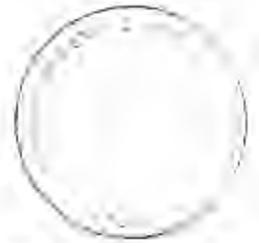
4 Procedimiento para declarar la nulidad de la terminación del contrato de trabajo en justa causa	99
4.1 Efecto de la declaración de nulidad de la terminación del contrato de trabajo en justa causa o despido injustificado.....	103
4.2 La vía procesal para tramitar la declaración de nulidad de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.....	104
4.3 La vía incidental.....	105
4.3.1 El procedimiento de los incidentes.....	107
4.4 Proposición de la vía incidental y las reformas al Código de Trabajo.....	109
4.5 Trámite del incidente de nulidad contra el despido injustificado.....	113
CONCLUSIONES.....	117



Pág.

RECOMENDACIONES.....	119
EIBLIOGRAFÍA.....	121

INTRODUCCIÓN



La investigación realizada se propuso para demostrar que la terminación de los contratos de trabajo que se funda en causales no establecidas en la ley como justificativas del despido son nula de pleno derecho y origina la restitución de las cosas a su estado anterior. Efectivamente, aquellos casos de terminación de contratos de trabajo que se produzcan sin encuadrar la conducta del trabajador en cualquiera de las causales que justifican la terminación y que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo que lo unió con el trabajador es nula de pleno derecho porque vulnera una garantía mínima e irrenunciable, como lo es la estabilidad contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el propio Código de Trabajo.

Las hipótesis que se planteó demostrar con la realización de la investigación fue: La decisión tomada por la parte patronal de dar por terminada la relación de trabajo que le une con un trabajador sin causa justificada de las establecidas en la ley, es violatoria al principio jurídico de estabilidad laboral, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y normas de carácter internacional.

El objetivo general trazado en el presente trabajo de investigación, es el siguiente: determinar si la decisión tomada por el patrono de dar por terminada la relación de trabajo que le une con un trabajador sin causa justificada de las establecidas en la ley, o existiendo una causa, esta no es tomada por la autoridad competente, es violatoria a los principios jurídicos de estabilidad laboral y del debido proceso.

El tema de la estabilidad y sus alcances en nuestro el derecho del trabajo ha sido y es, uno de los que mayor discusión ha generado en los últimos tiempos, por la polémica que crea la decisión arbitraria de los empleadores de terminar

contratos de trabajo sin existir justa causa en la cual fundar el despido. De este análisis del caso puede deducirse que si que se lesa contra la terminación del contrato sin justa causa, es efectivamente una disminución o tergiversación de la ya antes de establecida que por absoluta necesidad repone la responsabilidad para el empleador de terminar contratos de trabajo si no es por causa justificada. El producirse esta tergiversación o disminución de la garantía que se encuentra contemplada en el artículo 125 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se hace nulo de pleno derecho el acto de la terminación de trabajo.

Antes de los temas que fueren abordados se deberá tener en cuenta, la relación entre la norma de nulidad de pleno derecho con el derecho constitucional de procedimiento de nulidad por lesión de la garantía de la terminación de trabajo sin justa causa.

Por medio de los métodos de inducción y deducción se enfocaron los problemas planteados con base en la Constitución y la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo en relación a la nulidad de la contratación y la tergiversación de las garantías establecidas a favor de los trabajadores como mínimas e inderogables con el fin de establecer si la terminación del contrato de trabajo sin base en causa justificada es nula de pleno derecho considerando sus alcances respecto, injustamente tener que ser resarcido en su caso a los trabajadores con los meses pasados como de sus salarios dejados de percibir y sus intereses fueron otorgadas por medio de horas inasignadas.

La realización de la tesis recalla el interés para que la población guatemalteca y a las estudiantes de las facultades de Ciencias Jurídicas de las distintas universidades del país, puedan determinar la problemática que se sufre al momento de desahucio de manera injustificada a un trabajador y así poder realizar las acciones que sirvan para restablecer sus derechos que le han sido violados.

CAPÍTULO I



1. Concepto de relación laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el informe V, de la Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª. Reunión 2006, define la relación de trabajo como: "Una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo: «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores."

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por

ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justificada.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establecen un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre sí o con el Estado como intermediario, se conoce como diálogo social. Estas relaciones laborales se basan en el principio del tripartismo, que supone que las cuestiones más importantes vinculadas con el empleo deben resolverse entre las tres partes principales aplicadas: el Estado, el capital y el trabajo.

Las relaciones internacionales de trabajo, por otra parte, surgen en 1919, cuando se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su función es canalizar las relaciones entre los Estados, las organizaciones de trabajadores y las de empleadores.

Para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan tres elementos:

- Prestación personal del servicio

Esto implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

La excepción a esta regla se presenta en el trabajo a domicilio, en el cual la labor se realiza fuera de los talleres o empresas y lejos de la vigilancia directa del empleador. La ley laboral colombiana permite que el trabajador labore "sólo o con la ayuda de miembros de la familia" pero siempre bajo las normas de un contrato de trabajo. Cuando no existe prestación personal del servicio, no podemos hablar de contrato de trabajo.

- Continuada dependencia o subordinación

Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales, Código de Trabajo y leyes profesionales.



- Remuneración o Salario

Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador.

1.1 Derechos que emanan de la relación de trabajo

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empieza a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del periodo de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la actividad laboral, siempre y cuando se hubiere establecido al momento de la iniciación de la relación laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese periodo de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del Código de Trabajo.

Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes.

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

- 
3. 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.
 4. Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
 5. Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.
 6. Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual.
 7. Derecho a garantizar estabilidad laboral.
 8. Derecho a garantizar la seguridad social.

1.2 Principio del derecho de trabajo

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también al

apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

Los principios generales del derecho laboral tienen por lo general dos funciones fundamentales:

1 - Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

2 - Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.



1.2.1 El principio protector

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.

Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser - como se indicó - el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponia un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas a seguir específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (*indubio pro operario*), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido.

En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos es la parte más débil.

Lo que interesa resaltar es que como una regla general la ley laboral se estableció en su concepción original como indudablemente obligatoria para todo el territorio nacional. De manera mucho más específica, y también como protección de los trabajadores pueden citarse las reglas de aplicación, según las cuales en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. Esa misma regla con algunas variantes pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador ("indubio pro operario") se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones de los países latinoamericanos, e incluso resolviendo sobre la prevalencia de la ley laboral sobre cualquier otra.

Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc. y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

Como algunas legislaciones en materia laboral de los países latinoamericanos, de las cuales cabe citar las siguientes:

= El máximo en jornadas de trabajo diurno se encuentran fijadas en 8 horas diarias y entre 44 y 48 horas semanales; la definición de la jornada mixta y los máximos para la jornada nocturna establecidos entre 6 y 7 horas diarias como máximo y desde treinta y seis horas hasta cuarenta y dos horas semanales.

= Los periodos mínimos de descanso semanal que se establecen en un día de descanso por cada seis días de trabajo continuo así como el periodo o periodos de descanso anual (vacaciones).

- La obligación "del pago del salario en moneda de curso legal" (Código de Trabajo de Guatemala, Art. 120); la cual generalmente se acompaña de prohibiciones adicionales en cuanto al pago con vales y fichas que sustituyan la moneda, respecto a pagar los salarios en establecimientos como "cantinas, fondas, tabernas o lugares semejantes."

1.2.2 El principio de la irrenunciabilidad

Este principio se puede entender como la prohibición legal para que una persona denominada trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que "los derechos consagrados en favor

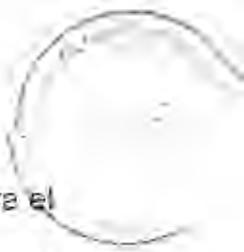
de los trabajadores son irrenunciables" mientras que en otros, como se verá se le enuncia, también expresamente, en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a las cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

1.2.3 Principio de estabilidad laboral

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Dentro del contexto jurídico es importante recalcar que "La Estabilidad Laboral", ya que es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.



La Estabilidad Laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, afirma que "todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia", esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento divino "Génesis III-19) "comerás el pan con el sudor de tu frente" Se dice para los tratadistas que, trabajo, para el derecho laboral es la presentación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a servir su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

La estabilidad laboral la podemos definir como "el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias".

También se define como estabilidad laboral "el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinadas".

¹ Gabenellas, Guillermo, **El contrato de trabajo**, pág. 20

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

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo.

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

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración

determinada por el Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La finalidad del derecho a la estabilidad laboral² se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

1.2.3.1 Clases de estabilidad laboral; se dividen en estabilidad absoluta o propia y en estabilidad relativa o impropia.

1.2.3.1.1 Estabilidad absoluta o propia

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

² Cevallos, Mario. El derecho de trabajo en su aplicación y sus tendencias. Pág. 15

Dentro de este tipo de estabilidad distinguimos las siguientes:

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

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

Permanencia: Situación de hecho

Expectativa: Posibilidad de conservar el empleo

Estabilidad: Derecho que lo garantiza,

Continua: prestación que se realiza en forma continua

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

3 - Estabilidad Cuasi Absoluta - Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra

causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

1.2.3.1.2 Estabilidad relativa o impropia

Se define como "Durabilidad" Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización. La estabilidad relativa puede ser:

1 - Estabilidad Relativa Propia: la cual es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

2 - Estabilidad Relativa Impropia: es la decisión del empleador aun sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al



pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

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

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de greves crisis personales y sociales que afectan la producción y la productividad

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

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

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



trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado)

1.3 Principio de continuidad o principio de estabilidad laboral

El principio de la continuidad puede definirse como aquel según el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. El principio orienta así el anhelo por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas, con el mismo se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia.

Las manifestaciones concretas del principio en el ámbito de la ley ordinaria pueden ser expuestas de la siguiente manera:

- 1 La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla

general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

Como consecuencia directa de lo indicado, se establecieron presunciones específicas en favor de las relaciones a tiempo indefinido o indeterminado, cuando a la finalización persistieran las causas que originaron la contratación, o bien cuando la naturaleza indefinida de la relación derivase de la prestación misma, buscando con ello el beneficio y protección del trabajador.

2.- El principio en examen implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extremada resistencia. En este aspecto el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes:

En primer lugar se establecen como simples suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales). En aras de la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.

En segundo lugar, se produce una restricción importante en materia de las modificaciones unilaterales -por parte del patrono- a la relación laboral. A pesar de que



el patrono ejerce una potestad que le faculta para disponer de la fuerza de trabajo que contrata, tal poder no deviene en ilimitado. De tal manera, el ejercicio abusivo del denominado "jus variandi" se revela como un incumplimiento contractual grave de su parte y da lugar a la terminación de la relación laboral con responsabilidad empresarial equiparándose a un despido injustificado.

Finalmente el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación incausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción "clásica" del principio, se supone que el derecho laboral conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el empleo. Conforme a ello, el despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones. Es esa la orientación que contenía la legislación Mexicana de 1931, que como se sabe sirvió de modelo a las primeras leyes laborales centroamericanas. Una norma general ajustada a ese señalamiento es la contenida en nuestra legislación laboral, según la cual "Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente".

No obstante, si se atiende a las legislaciones aprobadas originalmente, la única legislación centroamericana cercana a los enunciados de estabilidad indicados, lo constituye la legislación de Honduras. Conforme a la misma ante el despido injustificado el trabajador "...puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se

le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones...el ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones. " por despido.

Pese a la disposición constitucional existente, una regulación similar a la descrita estableció la Ley Panameña en 1976. En este caso sí bien se establece la posibilidad de que el trabajador despedido injustificadamente opte por la reinstalación en el empleo, como se verá la estabilidad es tan sólo aparente, dado que finalmente el reintegro efectivo depende de la voluntad del empleador, quien puede sustituirlo por una suma de dinero adicional (50%) a la clásica indemnización.

Con la excepción indicada para Honduras, las restantes legislaciones aprobadas en la década de 1940, sólo llegaron a establecer restricciones parciales a la terminación injustificada de las relaciones laborales o lo que es lo mismo al llamado despido incausado, pero en todos los casos sin llegar a eliminarlo por completo del ordenamiento.

De esta forma, la finalización de las relaciones laborales se reputa como un suceso de alta relevancia para la ley laboral, objeto como tal de una exhaustiva regulación y dotada de algunas características particulares.

Pero prácticamente desde su origen, la mayoría de las legislaciones del área admitieron la coexistencia entre el despido causal y el despido no causal o injustificado.

Se estableció con ello una regla común según la cual la relación laboral - a tiempo definido o indefinido - puede terminar por la sola decisión de cualquiera de las partes. Ello implica - para el caso del empresario que ejerce la facultad de despido incausado - que pueda cesarse al trabajador sin que exista justificación o falta grave de su parte y sin que el afectado pueda reclamar la reinstalación en el empleo.

En estos casos, en que el despido no obedece a una falta grave del trabajador sino a la decisión unilateral del empleador, atendiendo al incumplimiento contractual que ese despido injustificado conlleva, se establece con cargo al empleador el pago de una indemnización tarifada.

La indemnización repara parcialmente el daño patrimonial (pérdida del empleo) mediante una estimación global de carácter social generalmente relacionada con la antigüedad en el empleo y el salario devengado, pero también pretende - sin duda - desestimular mediante un costo económico, la quiebra de la continuidad laboral.

Distintas denominaciones corresponden a esa indemnización en las relaciones a tiempo indefinido, pero todas ellas giran alrededor de conceptos similares tales como los de indemnización por despido sin causa justificada, auxilio de cesantía, o indemnización por tiempo servido. Una regla indemnizatoria similar se establece también en todas las legislaciones, cuando se trata del incumplimiento empresarial en relaciones a tiempo definido, ya sean a plazo o por obra.³

³ Ensolis, Julio Armando. *Formas de terminación del contrato de trabajo*, tomo I, pag 98



Previsando aún más, cabría señalar que la estabilidad o restricción del despido injustificado por la vía del establecimiento de una indemnización, tampoco fue la misma en todas las legislaciones centroamericanas.

En Panamá, pese a la existencia de la indemnización indicada ello no impide que el trabajador con más de diez años de antigüedad reciba también, a la terminación del contrato por tiempo indefinido obtener una prima de antigüedad; en este caso, el despido injustificado puede también generar el reintegro del trabajador, aunque la decisión final depende actualmente y después de las reformas efectuadas en 1976, 1986, y 1995 más del empleador que del propio afectado.

En el mismo sentido debe citarse como una restricción importante aunque parcial, la regulación efectuada en Nicaragua (1981), según la cual se pretendió "garantizar en forma gradual y efectiva los derechos de los trabajadores .. (Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, Decreto No. 717, Reformas al Código de Trabajo 1 de mayo de 1981) y mediante la cual el despido que se efectúa en "...violación a las disposiciones prohibitivas .. y demás normas laborales y/o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales .." en cuyo caso y si no se trata de trabajadores de confianza puede demandarse el reintegro en el empleo.

Todas las regulaciones indicadas pueden señalarse como desarrollos apropiados, pero parciales, del principio de continuidad de la relación laboral.

Parcialmente también afectan la facultad patronal del despido injustificado, las reformas efectuadas en Guatemala (1992), que permiten el reintegro por violación de derechos colectivos, y las recientes reformas a la legislación costarricense (1993) que permiten el reintegro en el puesto de trabajo - por nulidad absoluta del acto de despido - cuando se trate de infracciones y/o violaciones a los derechos colectivos o sindicales.

1.3.1 Principio de primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no



quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad, el contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

1.3.2 Principio de razonabilidad

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verosimilitud de una determinada explicación o solución.

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1.- Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo.

No en pocas ocasiones se trata de disimular el amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2.- También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados. Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador, por lo que tiene gran aplicación en casos de:

- Jus variandi que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad; Debe justificar razonablemente ese cambio.

- En el poder disciplinario nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

1.4 Principios generales de relevancia en materia laboral, dentro de los cuales se encuentran los siguientes.



1.4.1 Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como "el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes."

1.4.2 Principio de no discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

1.4.3 Principio de la buena fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez. Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo

ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le menciona expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona, pues, si ello fuera así estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe, sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

1.4.4 Principio *In dubio pro operario*

Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe



alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

Es motivo por el cual el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en si misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador, o el sentido claro y preciso de la norma, o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.



De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

1.4.5 Principio de norma más favorable

En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del *in dubio pro operario*, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas, de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general

1.4.6 Principio de la condición más beneficiosa

Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador

Este es el principio sobre el que se desarrolló la disciplina del derecho del trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementarán al primero para su mejor aplicación e Interpretación. Debemos diferenciar 2 situaciones:

1 - Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos

2 - Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento



Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

1.4.7 Principio de justicia social

Este principio se integra con los deberes de colaboración y solidaridad que impone las obligaciones genéricas de las partes. Este principio permite agregar el derecho natural en el derecho positivo.

1.4.8 Principio de equidad

Este principio apalanca la humanización en las decisiones para conducir hacia aquello que mejor responda a la vigencia de la justicia en el caso concreto.

1.4.9 Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

De manera de facilitar al trabajador el pleno ejercicio de sus derechos, la ley de contrato de trabajo le asegura el beneficio de gratuidad en todos los procedimientos como por

ejemplo facilitarle el servicio de telegrama o carta documento de acuerdo a lo dispuesto por la ley

1.5 Inamovilidad laboral

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual conceptúa, respecto de la inamovilidad, que es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados sino por algunas de las causas previstas en la leyes; ampara de modo preferente a los miembros del Poder Judicial para que sin ningún género de coacción, puedan velar por el derecho administrando justicia, guiados únicamente por su constancia y perpetua voluntad y su ilustre conciencia²

El laborista mexicano José Dávalos, en su obra Derecho de Trabajo, define la inamovilidad como: "El Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo"³

Iguaimente, en el Diccionario Jurídico Venezolano hay una definición de inamovilidad que señala que es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en e

² Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Pág. 145

³ Rodríguez, Americo. Los principios del derecho de trabajo. Pág. 215

desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal. Fácilmente es comprensible que dicha garantía, importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad está referida a los funcionarios del Poder Judicial⁶

Analizando los conceptos anteriores se concluye que la inamovilidad es un derecho consagrado a favor de determinados trabajadores, mediante el cual al patrono le está prohibido no solo despedirlos sino que tampoco puede trasladarlos o desmejorarlos, salvo aquellos casos en los cuales exista justa causa para ello lo cual debe ser calificado previamente por la autoridad competente. Además de estar dirigida a un determinado grupo de trabajadores a los que protege contra los despidos, les garantiza el ejercicio de sus derechos gremialistas y los protege igualmente contra el desmejoramiento de sus condiciones laborales y el traslado a otro sitio de trabajo.

1.5.1 Quienes gozan inamovilidad

- La trabajadora que esté en estado de embarazo o periodo de lactancia.
- Los trabajadores que participen en la formación de un sindicato

⁶ Cabanellas Guillermo. Diccionario Etimológico de derecho usual. Pág 117



- Los trabajadores de la empresa que ha sido emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social (aún si se trata de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hayan adherido al conflicto respectivo)
- Los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato (o de los miembros del Comité Ejecutivo provisional que se integra durante la formación del sindicato)

1.5.2 Efectos de la terminación de trabajadores que gozan de inamovilidad

- El despido de la trabajadora que esté en estado de embarazo o periodo de lactancia. Quien fuere despedida en dichas circunstancias podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que permaneció sin laborar.
- El despido de los trabajadores que participen en la formación de un sindicato. También procede la reinstalación de quien, encontrándose amparado por dicha prerrogativa, fuere despedido. Igualmente, tendrá derecho al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.
- El despido de los trabajadores de la empresa que ha sido emplazada por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social (aún si se trata de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hayan adherido al conflicto respectivo). Quienes fueren despedidos bajo dichas circunstancias tienen

derecho a ser reinstalados inmediatamente, lo cual será ordenado por el Juez de Trabajo y Previsión Social.

-También podría incluirse dentro de los despidos nulos el de los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato (o de los miembros del Comité Ejecutivo provisional que se integra durante la formación del sindicato) quienes gozan, asimismo, de inamovilidad.

1.5.3 Fuero Laboral

Directamente relacionada con la terminación del contrato de trabajo se encuentra esta materia, de suma importancia para el conocimiento y aplicación de las disposiciones legales que establecen determinadas prerrogativas en favor de algunos trabajadores que, por el hecho de desempeñar cargos de representación o por circunstancias relacionadas con su situación personal requieren del amparo o protección de la ley concediéndoseles el privilegio de una especie de inamovilidad laboral.

1.5.3.1 Concepto de fuero laboral

Podríamos definir el fuero laboral como la protección que la ley concede a algunos trabajadores que por el hecho de desempeñar ciertos cargos de representación, por sobrevenir determinadas circunstancias personales de salud y por encontrarse en el proceso de la negociación colectiva o en huelga, no pueden ser exonerados por

voluntad unilateral del empleador, sino en ciertos casos de excepción y mediante autorización previa del respectivo tribunal.

1.5.3.2 Autorización judicial previa para la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con fuero laboral, petición de desafuero

La literal c del Artículo 151, 209, literal d del Artículo 223 y 380 del Código de Trabajo, establece que en el caso los trabajadores sujetos a fuero laboral el empleador puede poner término al contrato siempre que obtenga la autorización previa del juez competente.

De acuerdo con el Artículo 283 del Código de Trabajo, es juez competente para conocer las causas del trabajo, el juez del Juzgado de Trabajo y Previsión Social, correspondiente al domicilio del demandado o el del lugar donde se prestan o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.



CAPÍTULO II

2. Definición de acción de nulidad

Ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez, sean ellas de fondo o de forma, o, como dicen otros autores, vicio de que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la nulidad se considera insita en el mismo acto, sin necesidad de que se haya declarado o juzgado.

Se entiende que son nulos los actos jurídicos otorgados por personas incapaces a causa de su dependencia de una representación necesario; los otorgados por personas relativamente incapaces en cuanto al acto o que dependieren de la autorización del juez o de un representante necesario, los otorgados por personas a quienes la ley prohíbe el ejercicio del acto que se trate, y aquellos en que los agentes hubieren, atribuido con simulación o fraude presumido por la ley, o cuando estuviere prohibido el objeto principal del acto; cuando no tuviere la forma exclusivamente ordenada por la ley o cuando dependiere para su validez de la forma instrumental y fueren nulos los respectivos instrumentos.

La nulidad se entiende que es siempre de pleno derecho, porque no necesita ser declarada por parte interesada, inversamente a los que sucede con la anulabilidad de

los actos jurídicos, que se reputan válidos mientras no sean anulados, y sólo se tendrán por nulos desde el día de la sentencia que así los declare. Y puede la nulidad del acto, o parcial si la disposición nula no afecta a otra disposición válida, cuando son separables.⁷

La nulidad es, en Derecho, una situación genérica de invalidez del acto jurídico que provoca que una norma, acto jurídico, acto administrativo o acto judicial deje de desplegar sus efectos jurídicos, retrotrayéndose al momento de su celebración. Para que una norma o acto sean nulos se requiere de una declaración de nulidad, expresa o tácita y que el vicio que lo afectó sea coexistente a la celebración del mismo.

Tiene por fundamento, proteger intereses que resultan vulnerados por no cumplirse las prescripciones legales al celebrarse un acto jurídico o dictarse una norma, acto administrativo o judicial.

Antes de que se produjera la declaración de nulidad, la norma o acto eran eficaces. Por ello, la declaración de nulidad puede ser *ex nunc* (nulidad irretroactiva: se conservan los efectos producidos antes de la declaración de nulidad) o *ex tunc* (nulidad retroactiva: se revierten los efectos producidos con anterioridad a la declaración de nulidad).

La nulidad de un acto puede producirse por muchos motivos, entre los cuales podemos mencionar:

⁷ Cassano Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Pág. 50



- Ausencia de consentimiento real en un acto jurídico que lo requiera.

- Incumplimiento de requisitos formales en un acto jurídico que lo requiera.

- Ausencia de causa que da origen al acto jurídico. Simulación del acto sin verdadero ánimo de realizarlo (*ius jocandi*).

- Ausencia de la capacidad de las personas que realizan el acto: menores de edad o incapaces.

- Objeto ilícito, es decir, está prohibido por ley.

Hay que tener en cuenta que la nulidad es la sanción más grave que se puede imponer a un acto jurídico. Por lo tanto los órganos jurisdiccionales son muy estrictos a la hora de interpretar estas causas.

La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, o la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto. Puede resultar también de una ley.

Se puede decir que la nulidad es una sanción genérica de ineficacia o falta de valor legal, para los actos jurídicos celebrados con violación o defecto de las formas y solemnidades establecidas por la ley, o con la finalidad reprobada, o con causa ilícita. En el campo procesal no todo acto procesal irregular es nulo, sólo habrá nulidad cuando

la irregularidad esté referida a una forma procesal "esencial" y no a una forma procesal "accidental".⁸

Por lo anterior se puede decir que la nulidad es una sanción genérica de ineficacia o falta de valor legal, para los actos jurídicos celebrados con violación o defecto de las formas y solemnidades establecidas por la ley o con la finalidad reprobada, o con causa ilícita.

En el campo procesal no todo acto procesal irregular es nulo; sólo habrá nulidad cuando la irregularidad esté referida a una forma procesal "esencial", y no a una forma procesal "accidental".

El Artículo 1302 del Código Civil, guatemalteco regula que: "Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la renuncia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia. Los negocios que adolecen de nulidad absoluta no producen efecto ni son revalidables por confirmación."

2.1 Características

Es legal aunque es declarado judicialmente; no es creado por los jueces sino que es creado por una ley.

⁸ Rubenstein Santiago, La nulidad de la contravención a las condiciones de la contratación del trabajo. Pág. 350.

- Sólo es aplicable a actos jurídicos, sólo ellos son susceptibles de nulidad.
- El defecto tiene que ser originario, intrínseco y esencial.

2.2 Casos de nulidad

La nulidad de un acto puede producirse por muchos motivos, entre los cuales podemos mencionar:

- Ausencia de consentimiento real en un acto jurídico que lo requiera.
- Incumplimiento de requisitos formales en un acto jurídico que lo requiera.
- Ausencia de causa que da origen al acto jurídico. Simulación del acto sin verdadero ánimo de realizarlo (*jus jocandi*).
- Ausencia de la capacidad de las personas que realizan el acto: menores de edad o incapaces.
- Objeto ilícito, es decir, está prohibido por ley.

Hay que tener en cuenta que la nulidad es la sanción más grave que se puede imponer a un acto jurídico. Por lo tanto los órganos jurisdiccionales son muy estrictos a la hora de interpretar estas causas.

2.3 De las Nulidades

La nulidad se puede clasificar doctrinariamente:

- Nulidad expresa o nulidad virtual.

- 
- Nulidad manifiesta o no manifiesta que coincide con la nulidad y anulabilidad respectivamente.
 - Nulidad absoluta y nulidad relativa.
 - Nulidad total y nulidad parcial.

2.4 Cuando se deben reclamar las nulidades

Las nulidades relativas deben ser reclamadas de inmediato, pues de lo contrario o se convalidan o fenece el derecho a reclamar.

Las nulidades absolutas se pueden reclamar siempre antes de que la sentencia sea firme.

Pues como reiteradamente dijeran algunos juristas, la única manera de convalidación que tienen las nulidades procesales absolutas es la cosa juzgada.

2.5 Efectos de la declaratoria de nulidad

Actos nulos y actos anulables

- Cuando el defecto está determinado *a priori* por la ley, y el vicio es rígido en la mayoría de los casos, se trata de actos nulos y de nulidad manifiesta. En los actos nulos el vicio se encuentra patente en el acto y no es susceptible de confirmación.

• Cuando el acto es afectado por un vicio no manifiesto y flexible en la mayoría de los casos, se está ante un acto anulable y de nulidad no manifiesta. En los actos anulables es requisito realizar una investigación previa a la sanción de nulidad y es susceptible de confirmación.

Nulidad absoluta y nulidad relativa

- Cuando un acto es nulo, afectando una norma de orden público y vulnerando a toda la sociedad, no tiene ningún efecto jurídico, y cualquier juez, puede por lo general, declarar la nulidad de oficio. Se le conoce como nulidad absoluta.

- Cuando un acto es de nulidad relativa, existen unos interesados que pueden pedir la anulación del mismo. Mientras tanto, el acto es válido.

Nulidad total y nulidad parcial

- La nulidad total afecta a todo el acto, y es amplia en materia contractual, ya que la nulidad de una de las cláusulas conduce generalmente a la nulidad de las demás.

- La nulidad parcial afecta a parte del acto, es requisito indispensable que el negocio sea divisible, que separadas las cláusulas nulas el negocio no pierda su esencia, que conserve su naturaleza y economía. Es amplia en materia testamentaria y restringida en materia contractual.

2.6 Nulidad procesal

La nulidad procesal es uno de los temas más confusos e incompletamente resueltos del Derecho Procesal. Tradicionalmente se ha vinculado a la majestad del rito en lo funcional y se le ha identificado con la corrección procesal. En la práctica, la ley se ha visto a menudo obligada a implementar remedios que corrijan el abuso que se hace de la institución como maniobra dilatoria, en desmedro de la buena fe procesal.

La excesiva ritualidad y formalismos que impera en nuestro ordenamiento ha llevado a la exageración de los requisitos procedimentales, en desmedro del principal objetivo cual es la búsqueda de la justicia.

Lo rutinario en el proceso tiene sólo valor instrumental en tanto persigue ciertos objetivos técnicos y de justicia, por lo que la doctrina moderna tiende a concluir que la nulidad no puede ser pronunciada si el acto ha alcanzado la finalidad a que está destinado.

Podemos definir la nulidad procesal como la sanción de ineffectividad mediante la cual se priva a un acto o actuación del proceso o a todo él, de sus efectos normales previstos por la ley, cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas por aquélla.

Francisco Ramos Méndez en "El Sistema Procesal Español", lo expresa con claridad al decir "el peso del sistema de nulidades ha abandonado la dogmática de presupuestos y requisitos del acto y se orienta básicamente hacia el respeto de las garantías

constitucionales. Estamos a un paso de generalizar la regla de que la nulidad del acto procesal deriva de la infracción de garantías fundamentales y poco más.⁴⁵

Parte de la doctrina vincula estrechamente la nulidad al derecho de defensa en su aspecto negativo, esto es a la indefensión procesal, sin embargo ello no debe constituirse en un requisito adicional de la nulidad ni tampoco debe reducirse la institución a este sólo aspecto de las garantías, por el contrario, la sana doctrina parece apuntar a que cualquier violación de garantías constitucionales del proceso amerita también la nulidad de las actuaciones viciadas.

2.7 Objetivos de la nulidad procesal

- Analizar el proceso como un conjunto de actos procesales válidos.
- Conocer las disposiciones legales que se refieren a la validez de los actos procesales
- Reconocer los vicios que pueden cometerse en las distintas etapas procesales.
- Determinar los medios procesales para corregir tales vicios.
- Conocer el desarrollo de la nulidad procesal como institución procesal y vincularla con la protección de las garantías constitucionales y en especial con el derecho de defensa.
- Resolver sobre la conveniencia y utilidad de usar tales medios.
- Puntualizar las conveniencias de la nulidad procesal.
- Comparar la nulidad procesal con la civil
- Determinar la procedencia de la acción ordinaria de nulidad.

⁴⁵ Méndez Ramos, Francisco, El sistema procesal español, Pág. 390

2.8 Fundamento de la nulidad procesal

- Debido proceso
- Garantía constitucional de un proceso justo y racional procedimiento
- Igualdad ante la ley procesal
- Prohibición de indefensión

Su fundamento no es otro que el de proteger el ordenamiento jurídico que rige el proceso, lograr el respeto de las normas procesales y ello no solo interesa a los litigantes perjudicados con la irregularidad del acto, sino también a la sociedad toda que descansa en la eficacia y seguridad de su ordenamiento jurídico.

2.9 Características de la nulidad procesal

Debe ser declarada por el juez; siempre debe mediar una decisión judicial de nulidad, provocada por las partes o de propia iniciativa del tribunal; mientras ello no ocurra el acto irregular producirá todos los efectos normales previstos por la ley.

Debe reclamarse de ella dentro del mismo juicio: (in limine litis) en que se haya producido la actuación viciosa y por los medios que señala la ley o sea, por los recursos e incidentes de nulidad

En nuestro ordenamiento jurídico este principio no ha sido consagrado de manera pura, sino un principio mixto de nulidad procesal expresa junto con una implícita o virtual

establecida de manera general y conforme a los requisitos que se señalan: no podría ser de otra manera si recordamos el que las sentencias deben fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, norma que establece el principio básico de la legalidad de los actos del proceso, de manera que si no se observan los requisitos formales exigidos, el acto no surtirá sus efectos y no será indispensable prescribir la nulidad para cada caso.

En doctrina se estima como el resultante de la inobservancia de las disposiciones relativas al debido proceso y es menester que este perjuicio que afecte a alguna de las partes, sea sólo reparable con la declaración de nulidad. (La doctrina francesa lo consagró en el axioma: "Pas de nullité sans grief".)

2.10 Medios de obtener la nulidad procesal

Para obtener la declaración de nulidad debe ser alegada por la parte que agraviada con la irregularidad, sin perjuicio de la facultad del juez para declararla de oficio en determinados casos. Los medios señalados por la ley son:

1) El incidente de nulidad procesal: esta es la forma más corriente de pedir la nulidad procesal. La oportunidad para pedirla es dentro de cinco días contados desde que aparezca o se acredite que quien deba reclamar de la nulidad tuvo conocimiento del vicio, salvo cuando se trata de la incompetencia absoluta del tribunal, en que no existe plazo para pedirla.



2) Las excepciones dilatorias: que aún cuando son verdaderos incidentes del juicio, la ley les da fisonomía propia. Constituye un medio para alegar la nulidad de un acto, destina a la corrección del procedimiento, sin afectar el fondo de la acción deducida.

3) El recurso de casación en la forma: puesto que está establecido precisamente para invalidar o anular resoluciones judiciales dictadas con omisión de determinadas formalidades procesales o que se han pronunciado en proceso viciado.

4) Por declaración de oficio que hace el tribunal: es una facultad que tiene el juez para corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso, siempre que exista un vicio reparable con la declaración de nulidad y que arroje un perjuicio para las partes. Se excluyen aquellos actos que no comprometen el orden público y que solo están establecidos en favor del interés de los particulares que forman parte en el proceso, ya que el tribunal no debe suplir la diligencia con que deben actuar las partes. Las limitaciones del juez frente a esta facultad son las siguientes

- El vicio debe constar en el proceso
- No deberá haberse producido el resarcimiento del tribunal, ya que si así ocurre el tribunal no puede actuar válidamente en la causa.
- El vicio no debe estar convalidado (saneado).
- Cabe precisar que no queda al arbitrio del juez o de las partes elegir cualquiera de los medios señalados, lo está determinado por la ley según sea la naturaleza de la irregularidad cometida, el carácter del acto en que incide, la oportunidad procesal en

que ocurre etc. No podrá prosperar la petición de nulidad de un acto si no se utiliza el medio apropiado para su obtención

2.11 Otras sanciones distintas a la nulidad procesal en acto procesal que no reúne los requisitos

No siempre que no concurren todos los requisitos que la ley exige en relación aun acto se aplica la nulidad procesal como sanción, ya que en ocasiones los efectos son distintos como en los casos de:

a) Irregularidades en que no se produce la privación del efecto del acto, pero se acarrea otras sanciones para el infractor. Ejemplo, el receptor, que habiendo notificado a alguna de las partes por cédula, no envía carta certificada dando el aviso correspondiente, responde de daños y perjuicios

b) Conversión: son casos en que faltando requisitos que la ley exige para la Celebración de un acto, su omisión no acarrea la nulidad del mismo, pero lo convierte en uno distinto.

c) Eficacia parcial del acto, son casos en que la omisión de algún requisito exigido por la ley para un determinado acto, no acarrea su nulidad, pero deja de producir alguno de los efectos que la ley le asigna. Ejemplo, un embargo respecto del cual la ley

exige su inscripción para producir efecto respecto a terceros, si no se inscribe solo produce efecto respecto a las partes.

2.12 Efectos de la nulidad procesal

El efecto de la nulidad procesal es precisamente dejar sin efecto el acto defectuoso, pero se extienden aún más lejos, ya que en ocasiones afectan a diversas actuaciones ejecutadas correctamente, pero que son una consecuencia del acto viciado, o del acto que se solicita que se declare la nulidad por contener vicios (no necesariamente abarcará todos los actos realizados con posterioridad al viciado, sino solo aquellas que estén conectados con aquel)

La declaración de nulidad no significa de todo lo obrado. (Principio de la trascendencia)

2.13 Manera de reclamar y/o declarar la nulidad procesal

Vías directas

- 1) Incidente de nulidad procesal
- 2) Recurso de Casación en la forma
- 3) Excepciones dilatorias
- 4) Declaración de oficio



Vías indirectas.

- 1) Apelación.
- 2) Queja.
- 3) Reposición.

2.14 El incidente de nulidad procesal

Se acostumbra clasificar los incidentes de nulidad procesal teniendo en consideración que no todas las actuaciones procesales y por ende los vicios que las afectan son de igual valor, hay etapas esenciales que miran a los presupuestos procesales, hay trámites no esenciales y otros eventuales. A partir de estos, los incidentes de nulidad procesal se agrupan de la siguiente manera:

2.15 La declaración de la nulidad de oficio

La facultad del tribunal para decretar de oficio la nulidad procesal, comprende lo siguiente:

- Corrección de errores de tramitación
- Medidas que tiendan a evitar nulidad de los actos de procedimiento, de conformidad con los siguientes límites:

No puede subsanar actuaciones viciadas en razón de haberse realizado fuera de los plazos fijados por la ley.

- El vicio debe constar en el proceso

- No debe haber operado el desasimilación.

- No debe tratarse de trámites que miran al interés particular de la parte.

- La declaración es facultativa.

CAPÍTULO III)

3. La acción de nulidad en contra del despido injustificado

Es conveniente socialmente un sistema de empleo, por el cual el mismo se prolongue a través del tiempo. La continuidad en el trabajo, resulta tan beneficiosa para el empleador, como para el empleado. El asalariado, necesita la tranquilidad psicológica y económica que implica contar con un ingreso seguro, que le permita subsistir, junto a su grupo familiar, y que se prolongue suficientemente en el tiempo como para poder alcanzar el beneficio de su jubilación; mientras tanto el empresario, contará ante dicha continuidad, con una mayor lealtad y compromiso por parte del asalariado, y este último, habrá adquirido al tiempo una mayor experiencia y eficiencia para la realización de su labor.

Este derecho de permanencia en el empleo, está amparado en el principio de estabilidad laboral, al consagrar el precepto de "protección contra el despido arbitrario", refiriéndose al carácter de contrato de tracto sucesivo correspondiente al "empleo privado" y a la protección del mismo decretada a favor del trabajador que sin causa justificada, es víctima de la ruptura del contrato de trabajo.

El despido arbitrario, sea éste directo o indirecto, es considerado como una ruptura de la relación laboral sin causa justificativa, sin un motivo legalmente contemplado. Bidart Campos, distingue el simple despido sin justa causa, del despido arbitrario propiamente

dicho, atento a que en el lenguaje laboral, el término "arbitrario" es reservado para aquellos casos en que la característica es la irrazonabilidad, por lo que entonces el despido arbitrario es el que resulta "agravante" e "injurioso". De ser así, la protección brindada al despido arbitrario, implicaría (pesé a que el legislador ordinario no lo ha entendido así aún) que la sanción prevista para el despido arbitrario, sea más severa que la establecida para el simple despido sin causa.

Las leyes han previsto diversos medios de protección contra el despido arbitrario, variando así también los conceptos de permanencia y estabilidad laboral. La mayoría de los autores coinciden en clasificar la protección de la aludida estabilidad en estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta, es resultado de leyes que prohíben al empleador disolver la relación contractual por razones distintas a las causales de despido previstas estrictamente en la ley. Todo despido fundado en otra causa, o sin causa alguna, es ineficaz, por lo que ante el despido arbitrario, el trabajador podría solicitar judicialmente se decrete la nulidad del despido, y se lo reinserte en el cargo que ocupaba hasta entonces, percibiendo las remuneraciones adeudadas desde el momento del inválido despido hasta su reincorporación.

La estabilidad relativa, en cambio, puede ser de dos formas: propia, o impropia. Cuando la estabilidad relativa es propia, como en el caso anterior, el despido arbitrario es nulo, y tampoco se resuelve el vínculo. Montoro Gil aclara el tema expresando: "La estabilidad

propia garantiza la reincorporación del empleado prescindiendo sin justa causa, por lo tanto se convierte en un derecho a conservar el empleo vitaliciamente hasta que el empleado esté en condiciones legales de jubilarse. Es así como la cesantía fuera de los supuestos de excepción determinados por la ley es nula y obliga a reincorporar". El trabajador tiene también derecho a demandar la nulidad del despido, reincorporación en su cargo, y a percibir los salarios caídos, pero en este caso el Juez carecerá de facultades para obligar al empleador a que el trabajador sea reincorporado efectivamente a sus tareas habituales. Le queda entonces al empleador la opción de abonarle mensualmente al asalariado a modo de indemnización, y hasta el día de su reincorporación o de su jubilación, o bien de su distracto o despido justificado, los salarios que le hubieran correspondido si hubiese seguido cumpliendo su labor.

Por último, la estabilidad relativa impropia, es resultado de leyes que le admiten al empleador la suficiente discrecionalidad como para que el despido invocado, aun siendo arbitrario, produzca el efecto de resolución del vínculo contractual. Como contrapartida de la eficacia y validez de este despido sin justa causa, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización. En este caso quien ha sido despedido, aunque injustificadamente, no tiene derecho a ser reincorporado al trabajo. Esta modalidad, la de estabilidad relativa impropia, es la adoptada en nuestro medio por el Código de Trabajo, al fijar el régimen de indemnización del Art. 87 del mismo cuerpo legal.

Debemos ahora distinguir categorías de despido para determinar qué despido se calificará de arbitrario, ya que no todo despido sin causa es arbitrario. Se puede

diferenciar entre: despido con justa causa (que la ley guatemalteca no protege porque responde a una grave conducta del trabajador), despido sin causa o injustificado (por ejemplo, el que dispone el empleador que quiere prescindir del empleado o porque cierra su establecimiento o reduce el personal) y el despido arbitrario. El despido arbitrario es aquel que es agravante, injurioso, ofensivo e irrazonable. Por ej. el de la empleada durante el embarazo o el del trabajador que participa en una huelga legal.

Además de la indemnización que prevé el Art. 87 del Código de Trabajo, existen en nuestro derecho, otros medios de protección contra el despido arbitrario. Por ejemplo, el Art. 26 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo se debe tener por celebrado por tiempo indefinido, privilegiando a éste ante el contrato por tiempo determinado, el que deberá ser probado y justificado por el empleador.

3.1 Significado de ilegalidad

Se describe como ilegal a todo aquello que sea contrario o que no respeta la ley establecida por el hombre. El calificativo de ilegal puede aplicarse a elementos o productos pero también a situaciones en las que la presencia de actos ilícitos tiene lugar. No se usa, al contrario, para describir a la persona que lleva adelante el acto de ilegalidad ya que en ese caso no es ella si no su acción la que queda por fuera de la ley. Sin embargo, si es recurrente para describir a aquellas personas que, por no contar con las documentaciones requeridas por ley, son entonces descritas como ilegales (en



el caso de los inmigrantes ilegales donde la calificación es aplicada sobre la persona).

Sin dudas, hay infinitos actos, conductas y elementos que son considerados ilegales.

En términos generales, muchos de ellos son caracterizados como tales en gran parte del planeta, aunque también es importante sugerir que cada territorio cuenta con sus propias leyes y la soberanía necesaria para dictaminar qué casos específicos pasan a ser ilegales y cuales no. En este sentido, podemos mencionar problemáticas tales como el consumo de drogas o estupefacientes, el aborto, la eutanasia, el abuso infantil o la pena de muerte como situaciones en las que no todos los países del mundo acuerdan respecto a las medidas a tomar.

La condición de ilegal puede aplicarse a opciones simples y cotidianas como también a situaciones de mayor gravedad. Normalmente, los actos ilegales del día a día (como utilizar el cable sin pagarlo, no entregar factura con la compra, no cumplir con los servicios prometidos por parte de una empresa, atropellar a una persona y ocasionarle solo lesiones, hacer escándalo en la vía pública, etc.) son actos que no afectan o injurian al conjunto social de manera profunda. Sin embargo, aquellas situaciones de mayor gravedad como el narcotráfico, el abuso y explotación de los recursos naturales, la trata de mujeres, el abuso infantil, el terrorismo y las asociaciones ilícitas son todos ejemplos de formas de ilegalidad que generan severos daños en el seno de la sociedad y que perjudican no sólo a las generaciones existentes, sino también a las futuras.

3.1.1 La ilegalidad en el derecho laboral

La normativa laboral en Guatemala, establece situaciones en las cuales se puede considerar que existe ilegalidad en el actuar de las partes que conforman una relación laboral entre las que podemos citar las establecidas en los artículos: "188. Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto"; "239. ... Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238" y "250. Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior ...". De lo cual se puede concluir que la ilegalidad es cuando no se ha seguido el procedimiento que la ley regula o que es contrario a las normas legalmente establecidas.

3.1.2 La ilegalidad del despido injustificado

Como ha quedado determinado anteriormente en el sistema guatemalteco laboral, establece que la relación laboral que une al patrono con el trabajador únicamente puede ser le puede poner fin, si existiera una causa justificativa establecida en la ley, esto con fundamento en lo regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, que señala: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales

de Trabajo y Previsión Social) antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido."

Es por ello, que un patrono no puede despedir a un trabajador sin justa causa, porque el artículo antes citado es claro al indicar que el patrono deberá probar en cual de las causales señaladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, incurrió el trabajador para poder dar por terminada la relación de trabajo, ya que si no lo prueba se hará acreedor a pagar una indemnización por el tiempo laborado y es por el hecho de haber puesto fin al contrato de trabajo sin que exista una causal.

Es por ello que existiendo una norma legal que establezca cual es la única forma por la cual se puede dar por terminada la relación de trabajo y que no es ecuatada por el patrono provoca que el acto de despido sin causa justificativa sea ilegal.

Algunos profesionales del derecho, consideran que es procedente el despido sin causa justificativa siempre y cuando el patrono pague al trabajador una indemnización por dicho acto, situación que no es procedente ya que dicha consideración es violatoria primero el procedimiento que la ley establece (la relación laboral solamente se puede terminar conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo 77 del Código de Trabajo), segundo a los principios del derecho laboral como son el tutelar, el de estabilidad laboral la norma mas favorable, el de *in dubio pro operario*, entre otros, y tercero a normas legales, como los tratados internacionales, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.



Es que el aceptar dicha aseveración de que se pueda despedir a un trabajador sin que exista causa justificativa, a cambio de que se le pague una indemnización, es como decir que se puede hacer escándalo en la vía pública siempre y cuando se pague la multa o como cometer alguna delito o falta siempre y cuando se cumpla la pena o se pague la multa que señala la ley.

3.2 La causa imputable de las partes para terminar el contrato de Trabajo

La causa imputable de las partes, es la forma de terminar el contrato de trabajo, que más coincidencia tiene con la institución de la rescisión descrita por los autores citados al inicio de este capítulo, pues se refiere a la interrupción de la relación laboral por responsabilidad de cualquiera de las partes del mismo. Al respecto es importante señalar que esta forma de terminación es la que puede considerarse que encuadra en lo relativo a la legalidad de la terminación del contrato aún y con la existencia del principio de indefinida, pues precisamente es que la causa que origina la terminación, sea imputable a la otra parte de la relación laboral, es lo que permite justificar la interrupción de la relación laboral, y de consiguiente eximir de responsabilidad alguna a quien termine el contrato. De lo anterior debe entenderse que es de la causa imputable a una de las partes, que deriva la terminación justificada de los contratos de trabajo, que además se constituye en el único caso en que procede la decisión del empleador para terminar con la relación laboral.

3.2.1 Causas justas para el empleador:

El Artículo 77 del Código de Trabajo, establece que son causas que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

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

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo en el que se ejecutan las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

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

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

intencionalmente, por despido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos o demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 (esto se refiere a los secretos técnicos, comerciales o de fabricación que produzca el patrono y dentro de cuyo proceso tenga participación el trabajador).

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

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

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 del Código de Trabajo, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de



que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez, cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

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

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.

k) Cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, puede advertirse, que es el encuadramiento de la conducta del trabajador en cualquiera de las causales trascritas, la que permite al empleador imputar la causa de la terminación de la relación al trabajador y con ello, justificar la terminación del contrato de trabajo.

3.2.2 Causas justas para el trabajador

El Artículo 79 del Código de Trabajo, señala que son causas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo que lo une con el patrono, las siguientes:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones ordenadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad y honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

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

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

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo;

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

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

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

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo (estas se refieren a cualquiera de las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, que tiene obligación de respetar el empleador);

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores, traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.



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

De lo anterior se advierte que es la conducta del patrono la que permite al trabajador dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Finalmente es importante recordar que cuando se habla de terminación por causa imputable a una de las partes, es precisamente el encuadramiento de la conducta de éstas en las causales previstas en la ley, la que permite que la causa de la terminación sea imputable a quien encuadró esa conducta y que aquella terminación sea justificada.

3.3 El despido y sus requisitos

No importando que los despidos puedan ser justificados o injustificados, dependiendo de que si encuadran en una causa imputable de las ya vistas, o de si configuran una decisión unilateral y arbitraria del empleador, los mismos se constituyen en el mecanismo formal por virtud del cual se termina el contrato de trabajo, y al respecto el Código de Trabajo establece dos tipos de despido que son, por un lado, el despido directo, cuya característica fundamental es que quien lo determina es la persona del empleador y por otro lado el despido indirecto, cuya característica fundamental, es que quien lo determina es el trabajador aunque fundado en las

conductas que el empleador ha encuadrado en las causales previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo establece requisitos para que pueda darse tanto un despido como otro, y de esa forma entonces tenemos, que el Artículo 78 de ese cuerpo legal señala que: "la terminación de contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores...".

De lo establecido en aquella norma puede inferirse que los requisitos que deben concurrir para que el despido directo se materialice son por un lado la comunicación que en forma escrita debe hacer el patrono al trabajador, y por otro lado, el cese efectivo de las labores por parte del trabajador posterior al recibo de la comunicación ya relacionada.

El Artículo 80 del Código de Trabajo, en relación al despido indirecto establece: "la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comuniqué al patrono, debiendo aquél, en este caso, cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. "

Por consiguiente, se establece que para hacerse efectivo el despido indirecto deben

de concurrir dos requisitos; primero la comunicación que en este caso se presume tiene que ser del trabajador hacia el patrono; y segundo, la cesación inmediata de las labores por parte del trabajador casi en forma simultánea a la comunicación realizada.

3.3.1 Obligaciones derivadas del despido injustificado

Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo establece en la parte conducente a este aspecto, indica que: "... Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y

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

Se establece entonces al interpretar la norma trascrita que en concordancia con lo establecido en el Artículo 82 del Código de Trabajo, que si el patrono vulnera la regla de indefinida de los contratos de trabajo al despedir injustificadamente al trabajador, es responsable de una terminación ilegal y debe pagar al trabajador, primeramente una prestación que se denomina indemnización por tiempo de

servicio, que de acuerdo con la norma relacionada debe calcularse a razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador; y en el caso de que el reclamo del trabajador para el pago de la indemnización por despido injustificado debiera ventilarse en los tribunales de trabajo, y este llegara hasta una sentencia firme y ejecutoriada, el patrono también queda obligado de pagar al trabajador una indemnización denominada de daños y perjuicios, que de acuerdo con el Artículo 78 del Código de Trabajo se calcula a razón de doce meses de salario que pretende compensar el tiempo que el trabajador ha perdido y ha permanecido sin pago de salario desde el momento en que fue despedido hasta el momento en que se le hace efectivo el pago de su indemnización por tiempo de servicio.

3.4 Los principios que se vulneran por un despido injustificado

Los principios que se vulneran como consecuencia de un despido injustificado se encuentra el que en caso de duda se aplica la norma más aplicable al trabajador, el de norma mínima, irrenunciabilidad de derechos, condición más beneficiosa y el de in dubio pro operario.

3.4.1 En caso de duda se aplica la norma más favorable al trabajador

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía, que establece que "las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango

superior". A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral se han de tener en cuenta unos principios específicos propios del Derecho del Trabajo: principio de norma mínima, principio de norma más favorable, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de condición más beneficiosa y principio in dubio pro operario.

El principio de jerarquía se concreta en el Derecho del Trabajo a través del principio de norma mínima y el principio de norma más favorable. es decir, el principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior siempre que establezca condiciones más favorables para el trabajador que la norma de rango superior.

Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

3.4.2 Principio de norma mínima

El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que la sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarias. Por ejemplo, en un convenio colectivo no se pueden

manten condiciones laborales peores que las establecidas en las leyes, los contratos de trabajo individuales tampoco pueden establecer condiciones menos favorables que los convenios.

3.4.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso.

3.4.4 Principio de condición más beneficiosa

Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

3.4.5 Principio in dubio pro operario

Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

En el ámbito jurídico, ha quedado establecido de que existen diversas normativas jurídicas que regulan las relaciones que surgen con ocasión del trabajo, situación que ha provocado duda en que norma se debe aplicar para resolver los conflictos que surjan

entre el patrono y el trabajador y siendo que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores y con fundamento al principio procesal antes referidos, es que aplicaremos la norma mas favorable al trabajador.

La legislación guatemalteca, encuentra plasmados dichos principios en las normas de carácter laboral como es la Constitución Política de la República y el mismo Código de Trabajo, entre otros, es por ello que al momento de resolver un conflicto surgido con ocasión de un contrato laboral, debemos aplicar las normas que mas favorezca al trabajador. Aunado a lo anterior podríamos citar lo establecido en los Artículos 15 y 326 del Código de Trabajo en los que establece que en caso de ausencia de regulación alguna podríamos aplicar lo establecido en los principio y las leyes del derecho común, situación por la cual en cumplimiento del principio del derecho de trabajo y por no encontrarse regulada la nulidad aplicaríamos lo establecido en el Código Civil y Procesal Civil y Mercantil guatemalteco ya que el efecto de la declaratoria de nulidad por el despido injustificado es mas favorable al trabajador ya que con dicha declaratoria obtendria su reinstalación en su puesto de trabajo lo que le da el derecho de gozar la estabilidad laboral y garantiza sus derechos adquiridos con ocasión del contrato de trabajo, situación que no sucederia si a cambio de su despido injustificado recibe una indemnización por el daño ocasionado. Ya que de ser valido el despido injustificado podríamos decir que el trabajador es obligado a renunciar a sus derechos.

La renuncia puede ser definida como el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral. El derecho laboral, considera que cuando el trabajador

renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador.

El derecho del trabajo procura evitar esas renunciaciones y por eso basándose en los principios propios de éste y en su carácter tutelar, declara que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente. Es sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar. Es decir, que coloca un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

Se excluye en forma absoluta la posibilidad de que por cualquier tipo de presunción (*iuris et de iure*, *iuris tantum* o *hominis*) se llegue a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, por parte del trabajador. Con relación al empleador, el silencio del trabajador en ningún caso puede generar una presunción en su contra.

Existen diversas teorías que pretenden fundamentar el origen del principio de irrenunciabilidad; pero cabe afirmar que este principio se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado, no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas.

En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas

concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio, como podríamos citar por ejemplo ser el de estabilidad laboral.

Para entender el alcance del principio de irrenunciabilidad, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro de marco obligatorio conformado por normas heterónomas y sujetas a permanentes modificaciones. La norma inferior reemplaza a las superiores si tiene mayores beneficios para el trabajador y mientras no altere el orden público absoluto.

Por lo anterior, será nulo y sin valor todo pacto que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. El efecto de la violación es la nulidad de la cláusula violatoria de la irrenunciabilidad.

Ante lo expuesto, cabe una interrogante: ¿Se considera irrenunciable todo el derecho del trabajo o si, al contrario, deja parte de ese derecho fuera de la irrenunciabilidad?

A tal interrogante, encontramos diversas respuestas:

- El alcance varía según la posición que se adopte: la rígida o amplia considera que todo es irrenunciable; la flexible o restringida, que no todo es irrenunciable, sino sólo las normas que protegen la integridad física, moral y económica de los trabajadores al establecer beneficios.

Otra sostiene que todos los derechos son irrenunciables, pero que los correspondientes al orden público laboral son indisponibles: no pueden ser negociados ni a cambio de una contraprestación; mientras que los mayores derechos pactados en el contrato individual son disponibles: el trabajador puede reducirlos o suprimirlos a cambio de otro beneficio.

Queda claro que los mínimos inderogables que surgen de la ley, los estatutos especiales y los pactos colectivos de trabajo homologados, los cuales conforman el orden público laboral, son irrenunciables.

Para ilustrar lo anterior se presenta el siguiente ejemplo: si en un contrato individual de trabajo, el trabajador negocia una remuneración por encima del mínimo legal, se plantea la interrogante de si pasado el tiempo tiene o no la posibilidad de renunciar a ese monto y cobrar lo estipulado en la escala salarial del pacto colectivo aplicable.

Para la postura flexible la respuesta es afirmativa, porque es algo pactado por encima de los mínimos inderogables; se puede renunciar a lo que ha sido libremente pactado en un contrato individual por encima de los mínimos inderogables que conforman el orden público laboral; el trabajador tiene autonomía de la voluntad por encima del orden público laboral.

En ese sentido se afirma que el principio de irrenunciabilidad se aplica a aquellos derechos cuya causa se funda en una norma que integra el orden público laboral, pero

no a los que tienen su causa en un contrato individual de trabajo, en la medida en que supere los mínimos inderogables establecidos por el orden público laboral.

En cuanto a la validez de un acuerdo que modifica condiciones esenciales de trabajo no sólo debe ceder ante la prueba de un vicio de consentimiento del trabajador, una situación de lesión subjetiva o una afectación de los mínimos legales, sino también cuando el trabajador abdica derechos gratuitamente, a cambio de nada. Para ser válido debería recibir una contraprestación relativamente equivalente; es decir, que los derechos emergentes de normas no imperativas son irrenunciables pero disponibles a título oneroso, no pudiendo considerarse una contraprestación suficiente la promesa de la conservación del puesto de trabajo. No cabe duda que el acuerdo debe ser un acto voluntario del trabajador efectuado con discernimiento, intención y voluntad. Sin embargo, la desigualdad en la que se encuentra el trabajador, el estado de necesidad, la posibilidad de perder su fuente de ingreso y el alto índice de desempleo definitivamente conspira contra su plena libertad para decidir.

Lo que resulta claro y no es discutible es que están fuera de todo tipo de concertación y de posibilidad de negociación los mínimos legales inderogables, esto es, los derechos emergentes de las leyes de trabajo y de los estatutos profesionales.

El acuerdo suscrito entre las partes no puede implicar para el trabajador una reducción de los derechos reconocidos por el pacto colectivo de trabajo.

En este sentido se ha sostenido que respecto de los restantes derechos el trabajador puede pactar cambios de condiciones que resulten perjudiciales pero que considere oportuno pactar, siempre que no exista vicio de consentimiento o se afecte la justicia de la relación en cuanto a la paridad de los cambios. Por lo tanto, por acuerdo tácito o expreso de partes se puede producir la novación de la relación de trabajo. En este sentido, la doctrina sí difiere con la legislación laboral guatemalteca, que no acepta ningún margen de irrenunciabilidad.

Por otro lado, Deveall señala: "En el mismo sentido se ha decidido que si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, tal irrenunciabilidad posee como límite lo que se considera como mínimo inderogable. Si la empresa en épocas de prosperidad económica ha convenido salarios por encima de las escalas de convenio - ha dado más de lo que convencionalmente se le exige- resulta razonable que acuerde con los trabajadores ajustar tales niveles retributivos cuando las condiciones en que fueron acordados han desaparecido y con el fin de evitar el cierre de la fuente de trabajo. El acuerdo logrado entre las partes no afecta los niveles salariales de convenio, por lo cual resulta legalmente disponible por el trabajador. El hecho de que la reducción de haberes no resulte algo querido ni buscado, sino aceptado como un mal menor frente a una eventualidad de cierre del establecimiento y pérdida del trabajo, significa que el trabajador acepta la novación del contrato por el peso y la fuerza de las circunstancias, no habiéndose probado que haya sido intimidado, forzado o coaccionado a suscribir el acuerdo."

Agrega que las convenciones efectuadas entre las partes que significan reformulación de los acuerdos salariales sin afectar el nivel retributivo previsto en las escalas convencionales no requieren homologación judicial puesto que son demostrativos de la voluntad de las partes de efectuar una recomposición de los términos del negocio jurídico, bastando para que posea plena validez el reconocimiento de la firma, ello es así por cuanto las convenciones hechas entre las partes, por encima de los mínimos inderogables, poseen entre ellas igual validez que la ley misma, desde que es en ese ámbito de negociación de condiciones por encima de convenio donde la autonomía de la voluntad recupera la totalidad de su operatividad en el marco del contrato de trabajo.⁷

Sobre el mismo tema, la doctrina establece que si el empleador en el acuerdo suscrito no asume ningún compromiso, ni siquiera existe una cláusula de solidaridad por la que se compromete a no despedir personal, hay una cesión unilateral de beneficios del trabajador sin contrapartida del empleador, que traslada el riesgo empresarial a los trabajadores. No se puede tomar como factor gratificador sujeto a la voluntad de la empresa las condiciones del mercado ni hablar de libre voluntad del trabajador cuando se enfrenta la posibilidad de cierre de su fuente de trabajo de subsistencia, configurando un ejercicio abusivo del *ius variandi*.

Por otro lado un convenio de fábrica no homologado no puede ser considerado fuente de derecho para sus firmantes, máxime cuando se trata de un conflicto colectivo donde para la validez del convenio debió intervenir la entidad sindical representativa de los trabajadores; la circunstancia de que sean suscritos en forma individual por los

trabajadores no quita la situación de conflicto colectivo que requería la necesaria participación gremial y, en todo caso, esta expresión de voluntad individual debe ser convalidada para su validez formal y sustancial por la autoridad de aplicación, lo cual no ha ocurrido.

Partiendo de que el trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo como herramienta para incorporarse al mercado laboral y obtener los recursos necesarios para su subsistencia, debiendo insertarse en una organización empresarial ajena, lo cual limita su capacidad de negociar y le impide discutir el contenido de las prestaciones con su empleador, y que una voluntad prevalece sobre la otra e incluso puede condicionarla y hasta sustituirla, nunca podremos concluir válidamente que la autonomía de la voluntad renace cuando se traspasa la frontera delimitada por las normas que integran el orden público laboral.

De lo anterior puede concluirse que no se debe ir en busca de los vicios de la voluntad, sea cual fuere el ámbito de negociación, ya que las mismas razones que fundamentan la irrenunciabilidad de los derechos provenientes de las normas imperativas, justifican también que se desconozca validez a los actos mediante los cuales el trabajador abandona derechos derivados del contrato.

El ordenamiento jurídico protege al trabajador mediante la sustracción normativa de contenido, afectando el objeto mismo del negocio, mediante un sistema atípico en el

derecho privado que concede al trabajador derechos no sólo irrenunciables sino en muchos supuestos indisponibles.

Desde esta perspectiva, los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles y, por lo tanto, irrenunciables, no pueden ser negociados por el trabajador ni aun a título oneroso. En conclusión corresponde desconocer la validez de acuerdos que impliquen renuncia de derechos, aun cuando éstos emerjan de normas no imperativas, pero se admite su disponibilidad con esa limitación: se reduce la invalidez a los supuestos en que el trabajador da algo a cambio de nada y no cuando recibe una contraprestación que pueda ser juzgada como relativamente equivalente.

Por otro lado, Deveali también señala: "Que las funciones de orientación, información, integración e interpretación de los principios del derecho del trabajo no sólo se dirigen al juez, que es el responsable de dirimir la controversia, sino también al legislador, que es el encargado de dictar las leyes. De ahí que no se pueda limitar o restringir los alcances del principio de irrenunciabilidad al consagrarlo legislativamente. Por ende, este tipo de cláusulas deben ser declaradas nulas, de nulidad absoluta, por objeto prohibido."

Deveali cita como excepciones al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, las contempladas, así en diversos fallos de la justicia argentina, las siguientes:

- **Transacción:** como un acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, cada una cede parte de sus derechos. Tiene efecto de cosa juzgada material sobre la pretensión objeto del negocio jurídico transado. No se la puede hacer válidamente sino presentándola al juez de la causa a los fines de su homologación.

- **Conciliación:** la cual consiste en un acuerdo suscrito por el trabajador y el empleador y homologado por autoridad judicial o administrativa. La conciliación, en el ámbito del derecho del trabajo, es una forma habitual de finalización del proceso. La ley de procedimiento laboral otorga al juez la facultad de intentar que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio en cualquier estado de la causa. La conciliación, en el ámbito judicial, requiere necesariamente la homologación del juez del trabajo.

- **Renuncia al empleo:** que es la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador. Mediante o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo.

No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.



- **Prescripción:** como una forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo.

En el derecho del trabajo, la abstención de ejercer un derecho, es decir, la inactividad o desinterés durante el término de dos años desde que el crédito es exigible produce la extinción de la acción. En materia de seguridad social, el plazo de prescripción es de diez años.

La prescripción liberatoria es el instituto por el cual se extingue la acción derivada de un derecho subjetivo como consecuencia de la inacción de su titular durante el tiempo señalado por la ley. No afecta el derecho del acreedor, pero lo priva de la acción para reclamar por él, de modo que la obligación subsiste como natural.

El principio general surge al disponer que prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

Dado el proclamado carácter de orden público de la norma, las partes individuales o colectivas no pueden pactar plazos mayores ni menores de prescripción, ni establecer otros modos de suspensión e interrupción que los previstos legalmente.

El plazo de prescripción respecto de cada crédito comienza a correr a partir del momento de su exigibilidad. La suspensión del término de la prescripción que impide que siga corriendo pero no borra el transcurrido, tiene lugar cuando se constituye en mora el deudor, en forma fehaciente.

La interrupción de la prescripción inutiliza el tiempo de ella recorrido hasta el acaecimiento del hecho que la determina. Al cesar sus efectos, el término de la prescripción comienza a computarse nuevamente desde el principio.

Esta interrupción carece de efectos si se desiste de la demanda o si se declara desierta la instancia. También interrumpe la prescripción el reconocimiento por parte del deudor del derecho de su acreedor. La disposición contenida en este Artículo otorga efectos interruptivos al reclamo realizado en sede administrativa por el plazo que dure su tramitación. Hasta un máximo de seis meses.

Otra tendencia doctrinaria sostiene que la prescripción opera desde la muerte del trabajador, desde que las prestaciones en especie y servicios debieron ser otorgadas, desde la fecha de consolidación del daño por incapacidad permanente y a los dos años del cese de la relación laboral.

- **Caducidad:** la cual se pierde el derecho por el transcurso de un plazo legal, es decir que si el trabajador, dentro de un plazo determinado, no ejerce su derecho, se extingue y pierde la posibilidad de ejecutar en el futuro el reclamo pertinente.



La institución de la caducidad, del mismo modo que la prescripción, es de orden público y se funda en la idea de seguridad jurídica. Sin embargo, existen importantes diferencias: mientras la caducidad extingue el derecho, debiendo ser declarada de oficio por el juez, la prescripción únicamente extingue la acción judicial correspondiente para ejercerlo, lo que implica que el derecho subsista como una obligación natural; es el obligado quien debe oponer dicha excepción al contestar la demanda o en la primera presentación en el juicio. Asimismo, la prescripción puede ser suspendida o interrumpida en su curso, posibilidad no contemplada para la caducidad. Por otro lado, respecto de los plazos, a fin de que opere la prescripción, éstos son relativamente prolongados, en tanto que en la caducidad son, por lo general, muy reducidos.

La caducidad es la institución mediante la cual la inacción del titular de un derecho subjetivo durante el tiempo señalado por la ley genera su pérdida. Las partes no pueden establecer ningún supuesto de caducidad, ya que resultan válidos únicamente los previstos en la ley. La caducidad no puede ser suspendida ni interrumpida, y no requiere ser opuesta por la parte a la cual beneficia, ya que opera ipso iure.

- **Desistimiento de acción y de derecho:** el cual puede establecerse en cualquier estado del proceso anterior a la sentencia, las partes, de común acuerdo, podrán desistir del proceso manifestándolo por escrito al juez, quien sin más trámite lo declarará extinguido y ordenará el archivo de las actuaciones. Cuando el actor desistiera del proceso después de notificada la demanda, se deberá requerir la



conformidad del demandado, a quien se dará traslado notificándosele personalmente o por cédula, bajo apercibimiento de tenerlo conforme en caso de silencio. Si mediare oposición, el desistimiento carecerá de eficacia y proseguirá el trámite de la causa.

En la misma oportunidad y forma a que se refiere el Artículo anterior, el actor podrá desistir del derecho en que fundó la acción. No se requerirá la conformidad del demandado, debiendo el juez limitarse a examinar si el acto procede por la naturaleza del derecho en litigio, y a dar por terminado el juicio en caso afirmativo. En lo sucesivo no podrá promoverse otro proceso por el mismo objeto y causa.

Aunque el desistimiento se regula en esta forma también en el derecho guatemalteco, estimo que podría regularse de mejor forma, porque dentro del derecho procesal del trabajo, en muchas ocasiones, el mismo es utilizado para encubrir la renuncia a prestaciones de carácter irrenunciable.

La irrenunciabilidad, es una de las garantías que reviste la existencia de todo el Derecho del Trabajo y que se constituye en la limitación impuesta por la ley al principio de la autonomía de la voluntad, dentro de la contratación individual del trabajo, por cuanto, por un lado obliga a las partes a contratar en las condiciones establecidas con carácter mínimo en la legislación laboral; y por otro, hace imposible la renuncia a éstas para contratar en condiciones inferiores.

Aunque, como ya se dijo, se trata de una garantía, su alta trascendencia ha generado que se recoja en el propio texto de la Constitución Política de la República de Guatemala y que constituya hoy por hoy, el blindaje que impide que puedan nacer a la vida jurídica aquellos actos ejecutados dentro del ámbito laboral en fraude a la ley. Esta garantía es la que permite hacer anulable la simulación de contratos para encubrir los contratos de trabajo y las terminaciones de contratos de trabajo producidas sin justa causa o bien, sin observar el procedimiento para el despido en aquellos casos en los que sí pueda existir la justa causa para la terminación.⁷⁴

3.5 La jurisprudencia en Guatemala

La Corte Constitucional, Tribunal Supremo en materia constitucional, ha dictado diversas sentencias en las que ha reconocido el derecho a trabajadores para ser reinstalados, por haber sido despedido, sin haber seguido el procedimiento establecido en la ley, injustamente o por la autoridad no competente, sin que dichos empleados se encuentren gozando del derecho de inamovilidad que señala el Código de Trabajo.

El máximo Tribunal Constitucional conoció de dicho conflicto laborales, por motivo de apelación de la sentencia de la acción de amparo, que se promovió contra órganos jurisdiccionales que decretaron la nulidad del despido, y como consecuencia ordenaron la reinstalación de los trabajadores y el pago de los salarios dejados de percibir, entre dichos fallos podemos citar:

⁷⁴ Montesinos, Ignacio, Compendio del derecho del trabajo, Tomo I, pág. 285.

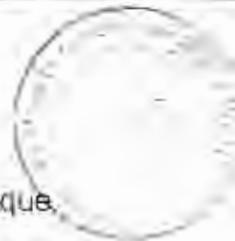
- La apelación de Sentencia de Amparo dictada dentro del expediente 306-2009, de veintiuno de julio de dos mil nueve, acción constitucional de amparo promovida por la Empresa Portuaria Quetzal, por medio de su Gerente General y Representante Legal, Oscar José Álvarez Abularach, contra la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con sede en Mazatenango del departamento de Suchitepéquez.

- El acto reclamado: era la sentencia de veintitrés de enero de dos mil ocho dictada por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que declaró sin lugar las excepciones perentorias interpuestas por la ahora postulante y con lugar la demanda por Marvin Estuardo Porras Umaña en su contra; por lo que declaró nulo el Acuerdo de destitución y ordenó la reinstalación del trabajador referido.

Producción del acto reclamado: a) en la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Marvin Estuardo Porras Umaña promovió demanda en su contra por despido injustificado, para que se declarara la nulidad de lo actuado y, como consecuencia de ello, se produzca su reinstalación, y b) la pretensión del trabajador fue declarada con lugar por la autoridad reclamada mediante la sentencia que constituye el acto reclamado.

La sentencia de primer grado: la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio, consideró, " . Posterior al estudio de los antecedentes del proceso, se arriba

a la conclusión de que la presente acción de amparo presentada por la Empresa Portuaria Quetzal debe denegarse, toda vez que la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al emitir la sentencia de fecha veintitrés de enero de dos mil ocho, lo hizo dentro del ejercicio de las facultades que la ley le confiere, toda vez que para declarar con lugar la demanda laboral promovida por Marvin Estuardo Porrás Umaña consideró que el Artículo 42 del Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo vigente en el tiempo del despido, establecía que: '(...) la Empresa podrá disponer la aplicación de sanciones disciplinarias a todos los trabajadores de la misma, con base en las disposiciones contenidas en el Artículo 6 del Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal. En dichos casos el trabajador tiene derecho a plantear revisión de la sanción impuesta ante la Junta Mixta, dentro de los tres (3) días siguientes de conocida la disposición, la cual en una vez de haber (sic) escuchado al recurrente o de haber dado recepción a los medios de prueba que éste proponga, deberá dentro del plazo de los ocho (8) días siguientes, confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la decisión acerca de la sanción impuesta. En tanto no se haya concluido el procedimiento anterior, no podrá ejecutarse la sanción o disposición sometida a revisión ante la Junta Mixta.' Esta disposición se complementa con lo preceptuado en el artículo treinta y uno de la ley profesional, cuando dice: 'Por consiguiente el presente capítulo tiene por objeto regular y prevenir lo relativo a problemas de orden individual y conflictos laborales de trascendencia colectiva (...)' En virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta que se denegó el Recurso de Revisión solicitado por el señor Marvin Estuardo Porrás Umaña, la Sala estimó que (...) si bien el Tribunal no aplica el reglamento de marras, que convencionalmente los



trabajadores, por sujeción al pacto, pueden pedir la revisión de las medidas que imponga la autoridad nominadora de la entidad portuaria, toda vez está regulada la Junta Mixta, y tal posibilidad está arraigada como costumbre -artículo quince del Código de Trabajo- y el hecho de no haber sido otorgado, el recurso de revisión viola el debido proceso concretamente los derechos de defensa, de petición y el principio in dubio pro operario, entendido en forma lata, como correspondiente a la tutelaridad prevista con rango constitucional (...). Sobre la base anterior es oportuno señalar que en el proceso de amparo, las pretensiones del solicitante deben encaminarse a denunciar violación concreta y directa de preceptos constitucionales o legales, y no pretender que este tribunal, se constituya para valorar, calificar y emitir un juicio de valor de lo que ya fue discutido por la justicia ordinaria. Aunado a ello el hecho de que lo resuelto por la autoridad contra la que se plantea el amparo sea contrario a sus intereses, no puede traducirse en violación a los derechos constitucionales denunciados como violados. Y resolvió: "(...) DENIEGA por notoriamente improcedente el amparo planteado por la Empresa Portuaria Quetzal."

La Corte de Constitucionalidad al conocer en grado consideró: "La amparista denuncia como agravio que la autoridad impugnada consideró que el despido es una sanción disciplinaria. Al respecto, este Tribunal debe hacer acopio de lo que la mayoría de la doctrina laboralista refiere respecto del despido, citando a Zúñiga de ejemplo en el siguiente concepto: "Cuando la causa es lo suficientemente grave o cuando su gravedad se ve potenciada por los antecedentes desvaliosos de la persona, se procede a aplicar la máxima sanción, que es el despido disciplinario o despido con justa causa

que no da derecho al cobro de indemnización alguna. Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes, de tal entidad, que configure injuria. Esto significa que no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legitima el ejercicio de la facultad rescisoria, se debe tratar de de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual" (Julio Armando Grisolia, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Undécima edición actualizada, Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, República Argentina, págs. 1142 y 1143). En lo que concierne a los restantes motivos de agravio aducidos por la postulante, es pertinente traer a colación que el Artículo 23 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Empresa Portuaria Quetzal y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal establece: "La Empresa se abstendrá de efectuar cancelaciones de contratos de trabajo, salvo en aquellos casos en que se trate de retiro voluntario o si el trabajador incurre en causal de despido justificado" El Artículo 42 del Pacto referido instituye: "Independientemente de las sanciones disciplinarias, recomendadas por la Junta Mixta, la Empresa podrá disponer la aplicación de sanciones disciplinarias a todos los trabajadores de la misma, con base en las disposiciones contenidas en el Artículo 67 del Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal, Acuerdo Gubernativo 949-89. En dichos casos el trabajador tiene derecho a plantear revisión de la sanción impuesta ante la Junta Mixta, dentro de los tres (3) días siguientes de conocida la disposición, la cual una vez de haber escuchado al recurrente o de haber dado recepción a los medios de prueba que éste

proponga, deberá dentro del plazo de los ocho (8) días siguientes, confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la decisión acerca de la sanción impuesta.

En tanto no se haya concluido el procedimiento anterior, no podrá ejecutarse la sanción o disposición sometida a revisión ante la Junta Mixta" El Artículo 7 del Pacto mencionado con anterioridad expresa: "Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales competentes, a efectos de que así se reconozca si procediere y se ordene restituir la situación jurídica afectada". La primera norma aludida, es clara al indicar que sólo por causa justificada o por retiro voluntario se pueden extinguir los contratos de trabajo y que, en caso contrario, la empresa debe abstenerse de cancelar las relaciones de trabajo existentes. La segunda, expresa que todo trabajador tiene derecho a plantear la revisión de la sanción que se le haya impuesto ante la Junta Mixta, pero además, se debe destacar que la sanción no puede ejecutarse sino hasta que haya concluido la revisión planteada. La otra norma mencionada expresa que los actos realizados en contravención a lo regulado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo son nulos de pleno derecho, por lo que se puede acudir a los tribunales competentes para que se dilucide esa cuestión y, en caso de ser procedente, se restituya la situación jurídica afectada. Al analizar los antecedentes del amparo este tribunal advierte que la Sala reclamada fundó su decisión en la normativa aludida precedentemente, por lo que al verificar que el trabajador solicitó la revisión correspondiente y, aunque existe una prohibición expresa de continuar con el procedimiento sancionatorio o ejecutar la

decisión de la autoridad nominadora, la Empresa Portuaria Quetzal no le concedió a aquél esa prerrogativa; por ello, dicho tribunal confirmó que se había producido una violación al pacto colectivo de condiciones de trabajo, de las que en el mismo están calificadas como nulas de pleno derecho. En consecuencia, al producirse un despido vulnerando lo regulado en la ley profesional atinente, la entidad patronal no cumplió con lo establecido en las normas que se analizaron en el presente acápite, por lo que el trabajador tenía expedita la vía jurisdiccional correspondiente para denunciar el incumplimiento del pacto colectivo por parte de su empleador. Además, debido a que en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la entidad referida y en el Reglamento General de Trabajo que rige en la misma entidad, no existen normas que regulen lo relativo a la solicitud de la nulidad de un despido, deben aplicarse las normas ordinarias vigentes que establecen que es en los juzgados de trabajo y previsión social donde se deben conocer todas las diferencias o conflictos individuales de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él. Por lo considerado se concluye que el trabajador cuando acudió a la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social solicitando la nulidad de su despido, lo hizo conforme a derecho y ante la autoridad competente para resolver su pretensión, ...”

Al resolver: Confirma la sentencia apelada en cuanto denegó el amparo.

Apelación de sentencia de amparo dictada dentro del expediente 1231-99 dictada el veinticinco de julio del año dos mil. Acción constitucional promovida por Mario Roberto Paradas Canté contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Acto reclamado: resolución de doce de octubre de mil novecientos noventa y ocho, que revocó la que, dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, declaró con lugar las diligencias de reinstalación promovidas por el postulante contra la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL-

Hechos que motivan el amparo: lo expuesto por el postulante se resume: a) la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL- en oficio DP-AN-ciento cincuenta y ocho-noventa y siete le notificó la cancelación de su relación laboral, argumentando que debido a reestructuraciones determinó suprimir la plaza que ocupaba; b) interpuso recurso de revisión que fue declarado sin lugar, por lo que promovió diligencias de reinstalación contra la referida empresa, en el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, diligencias que en resolución de dieciocho de septiembre de mil novecientos noventa y siete fueron declaradas con lugar ordenándose su reinstalación; c) apeló y, al conocer, la autoridad impugnada revocó, mediante la emisión de la resolución de doce de octubre de mil novecientos noventa y ocho -acto reclamado- el fallo de primer grado, argumentando que su empleadora actuó conforme a las atribuciones que le permite el ejercicio de la administración y organización; que no se violó el principio de la estabilidad laboral y que el trabajador no comprobó la causa invocada como causal

justificada de despido. Considera violados sus derechos porque la autoridad impugnada revocó la reinstalación decretada a su favor, sin tomar en cuenta que su empleadora no probó la necesidad de la supresión de la plaza que ocupaba; realiza una interpretación equivocada de la ley, ya que no es obligación del trabajador demostrar la causa del despido sino del patrono, como lo establece el artículo 78 segundo párrafo del Código de Trabajo. Además, ignoró el derecho a la estabilidad laboral que le otorga el Convenio vigente en la fecha de la destitución.

El Tribunal Constitucional, consideró: " A este respecto cabe advertir que el Código de Trabajo, en la letra b) de su cuarto Considerando expresa que "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;" y que el Artículo 12 prescribe que "Son nulos ipso iure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" En el marco de estas prescripciones específicas se aprecia que en la resolución reclamada la autoridad se limitó a transcribir disposiciones reglamentarias, en las que se basó, omitiendo no sólo la obligada referencia al Pacto



aludido, sino también a la valoración de ambos instrumentos para expresar el criterio que le conduzca a decidir la cuestión a fin de hacer viable la tutela judicial a que se refiere el Artículo 203 constitucional, en congruencia con lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley del Organismo Judicial. Las estimaciones anteriores hacen pertinente el otorgamiento de la protección constitucional que se solicita, para el efecto de conminar a la autoridad reclamada, a abordar en su fallo su criterio acerca de la prevalencia entre las dos normativas citadas y exprese el adecuado razonamiento para decidir sobre la cuestión planteada, indispensable para enmarcar su fallo con apego al derecho fundamental a la tutela judicial".

Al resolver declaró: I) Revoca la sentencia apelada. II) Otorga amparo a Mario Roberto Paredes Canté y, en consecuencia: a) lo restituye en la situación jurídica afectada; b) deja en suspenso, en cuanto al reclamante, la resolución de doce de octubre de mil novecientos noventa y ocho dictada por la autoridad impugnada, la que deberá dictar la resolución que en derecho correspondiere, tomando en cuenta lo considerado en este fallo, dentro del plazo de tres días de recibida su ejecutoria, bajo apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, incurrirán en multa de dos mil quetzales cada uno de los magistrados.



CAPÍTULO IV



4. Procedimiento para declarar la nulidad de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Es conveniente socialmente un sistema de empleo, por el cual el mismo se prolongue a través del tiempo. La continuidad en el trabajo, resulta tan beneficiosa para el empleador, como para el empleado. El asalariado, necesita la tranquilidad psicológica y económica que implica contar con un ingreso seguro, que le permita subsistir, junto a su grupo familiar, y que se prolongue suficientemente en el tiempo como para poder alcanzar el beneficio de su jubilación; mientras tanto el empresario, contará ante dicha continuidad, con una mayor lealtad y compromiso por parte del asalariado, y este último, habrá adquirido al tiempo una mayor experiencia y eficiencia para la realización de su labor.

Este derecho de permanencia en el empleo, está amparado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y en el mismo Código de Trabajo.

El despido arbitrario, sea éste directo o indirecto, es considerado como una ruptura de la relación laboral sin causa justificativa, sin un motivo legalmente contemplado. Podríamos distinguir el despido sin justa causa, del despido arbitrario, en que el arbitrario es reservado para aquellos casos en que la característica es la

irrazonabilidad, por lo que entonces el despido arbitrario es el que resulta "agravante" e "injuriioso".

Las leyes han previsto diversos medios de protección contra el despido arbitrario, variando así también los conceptos de permanencia y estabilidad laboral. La mayoría de los autores coinciden en clasificar la protección de la aludida estabilidad en estabilidad absoluta, y estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta, es resultado de leyes que prohíben al empleador disolver la relación contractual por razones distintas a las causales de despido previstas estrictamente en la ley. Todo despido fundado en otra causa, o sin causa alguna, es ineficaz, por lo que ante el despido arbitrario, el trabajador podría solicitar judicialmente se declare la nulidad del despido, y se lo reinserte en el cargo que ocupaba hasta entonces, percibiendo las remuneraciones adeudadas desde el momento del inválido despido hasta su reincorporación.

La estabilidad relativa, en cambio, puede ser de dos formas: propia, o impropia. Cuando la estabilidad relativa es propia, como en el caso anterior, el despido arbitrario es nulo, y tampoco se resuelve el vínculo. Montoro Gil aclara el tema expresando: "La estabilidad propia garantiza la reincorporación del empleado prescindido sin justa causa, por lo tanto, se convierte en un derecho a conservar el empleo vitaliciamente hasta que el empleado esté en condiciones legales de jubilarse. Es así como la cesantía fuera de los supuestos de excepción determinados por las leyes es nula y obliga a reincorporar". El



trabajador tiene también derecho a demandar la nulidad del despido, reincorporación en su cargo, y a percibir los salarios caídos, pero en este caso el Juez carecerá de facultades para obligar al empleador a que el trabajador sea reincorporado efectivamente a sus tareas habituales. Le queda entonces al empleador, la opción de abonarle mensualmente al asalariado, a modo de indemnización, y hasta el día de su reincorporación, o de su jubilación, o bien de su dustracto o despido justificado, los salarios que le hubieran correspondido si hubiese seguido cumpliendo su labor

Por último, la estabilidad relativa impropia, es resultado de leyes que le admiten al empleador la suficiente discrecionalidad como para que el despido invocado, aun siendo arbitrario, produzca el efecto de resolución del vínculo contractual. Como contrapartida de la eficacia y validez de este despido sin justa causa, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización. En este caso quien ha sido despedido, aunque injustificadamente, no tiene derecho a ser reincorporado al trabajo. Esta modalidad, la de estabilidad relativa impropia, es la adoptada en nuestro medio por el Código de Trabajo, al fijar una indemnización por despido injustificado en el Artículo 87 del mismo cuerpo legal.

Debemos ahora distinguir categorías de despido para determinar qué despido se calificará de arbitrario ya que no todo despido sin causa es arbitrario. Se puede diferenciar entre: despido con justa causa (que la legislación guatemalteca en materia laboral no protege porque responde a una grave conducta del trabajador), despido sin

causa o injustificado (dispone a la ruptura del vínculo laboral que toma el patrono de forma unilateral sin que existan motivos alguno por parte del empleado) y el despido arbitrario. El despido arbitrario es aquel que es agravante, injurioso, ofensivo e irrazonable. Por ejemplo, el de la empleada durante el embarazo o el del trabajador que forma parte de la formación de un sindicato, cuando se encuentra emplazado el patrono por existir un conflicto colectivo de carácter económico social, etc.

En el contexto guatemalteco, el despido con justa causa, no amerita algún estudio específico en esta investigación que se considere como violación a los derechos de los trabajadores, ya que estos motivaron el mismo. En el despido arbitrario, la legislación laboral regula los efectos jurídicos por la actitud patronal de haber terminado la relación laboral sin haber seguido previamente los procedimientos establecidos en la ley, caso contrario al despido sin causa o injustificado y que es objeto del presente estudio, en el que se puede establecer que el Código de Trabajo, únicamente beneficia al trabajador con el pago de una indemnización, sin tomar en cuenta el efecto que producen directamente sobre el empleado y la violación a las normas jurídicas, los derechos laborales y los principios del Derecho de Trabajo.

Es por ello que un despido es nulo cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido.

4.1 Efecto de la declaración de nulidad de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa o despido injustificado

Se ha indicado que el despido injustificado ya sea directo o indirecto, tanto en la Constitución Política de la República, los tratados Internacionales en especial los de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y el Código de Trabajo, no es legal ya que es violatorio a los derechos de los trabajadores, a los principios laborales en especial al de irrenunciabilidad de derechos como es el de estabilidad laboral, por lo cual la única forma de proteger al empleado de dicha violación es reponer al trabajador en su puesto de trabajo, ya que los despidos injustificados son nulos y carecen de eficacia.

En este sentido, el acto injustificado está prohibido, razón por la cual, además de ser nulo (Art. 1301 Código Civil) produce los efectos de un acto ilícito, motivo por el cual es obvio que el perjuicio debe ser reparado, reponiendo las cosas al estado anterior al del acto lesivo (Art. 1318 Código Civil). Esta conclusión surge de la nulidad del acto y de lo ordenado por las leyes guatemaltecas, en el sentido de que el damnificado tiene derecho ante todo a que se deje sin efecto el acto del despido sin causa justificativa y a que se reparen los daños materiales y morales ocasionados. Entendiendo que el régimen general que rige en materia de despido y que posibilita el despido sin causa con pago de una indemnización, cede frente a las normas de rango superior o igual (tal el caso del Código Civil) que tutelan la dignidad del hombre y que, por ende, sancionan las conductas contrarias a la ley y que, ante todo, tienden a privar de efectos al acto

violatorio de dichas normas fundamentales. Por lo expuesto anteriormente, comparto el criterio de algunos autores laboristas extranjeros de la reincorporación de los trabajadores que fueran objeto de un despido sin causa justificativa.

Conforme lo anotado anteriormente, decretada la nulidad del despido y debiendo volver las cosas a la situación anterior al acto invalidado, recobra su vigencia el contrato de trabajo desde esa fecha.

Siendo ello así y teniendo en cuenta que la nulidad decretada no afectará al trabajador, el efecto que provoca es de percibir las remuneraciones devengadas desde esa fecha y no percibidas, y hasta la de su efectiva reincorporación al puesto de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de la reparación de los daños ocasionados por dicho acto ilícito.

4.2 La vía procesal para tramitar la declaración de nulidad de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa

La legislación guatemalteca regula diversos procedimientos que se pueden tramitar ante los órganos jurisdiccionales y, entre los que están los de conocimiento (se crea un derecho, se extingue y se modifica), de ejecución (se ejecuta la prestación judicial predeterminada) cautelar (cuidar y proteger derechos no contenciosos, pueden llevarse en juzgados de paz o notario).



Atendiendo la finalidad y características del derecho laboral, se considera que el procedimiento por medio del cual se obtenga la declaratoria de nulidad del acto dictado por la parte patronal que puso fin a la relación de trabajo, sin que exista causa justificativa o que este sea dictado sin seguir el procedimiento que la ley establece o que hubiera sido realizado por persona que carece de facultades para tal hecho, es por ello que después de la investigación realizada se concluye que la procedimiento idónea para dicho trámite es la vía de los incidentes.

4.3 La vía incidental

Es la acción que se promueve ante los órganos jurisdiccionales que tiene como fin declarar la nulidad del acto, por medio del cual la parte patronal le puso fin a la relación laboral, en forma unilateral sin que mediara alguna de las causales señaladas en la ley laboral o que dicha decisión fuera tomada sin seguir el procedimiento que la ley establece.

También podríamos decir que es un suceso que ocurre en medio de un asunto y que lo altera o interrumpe, también se puede decir que es el procedimiento o conjunto de actos necesarios para sustanciar una cuestión incidental, esto es, aquella que, relacionada con el objeto del proceso, se suscita sobre asuntos conexos con dicho objeto o sobre la concurrencia de presupuestos del proceso o de sus actos. Son cuestiones incidentales por ejemplo, las de competencia, las de abstención o recusación, las de concesión o denegación del beneficio de justicia gratuita, etc.

Los incidentes es el procedimiento establecido para dilucidar las cuestiones accesorias al proceso, que tratan las acciones relacionadas con hechos que son de conveniencia para modificar o extinguir la demanda presentada por las partes, y llevan en el fondo una acción dilatoria, tomando como base que los incidentes impiden el desenvolvimiento del proceso hasta que se llegue a una conclusión sobre la cuestión planteada.

El concepto peculiar jurídico al derecho procesal, donde constituye la cuestión distinta del principal asunto del juicio relacionada directamente con él, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél, y otras, suspendiéndolo, caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento. Por incidente, pues, se entiende la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

Al lado de la cuestión principal pueden presentarse en el curso del proceso, cuestiones accesorias o secundarias que genéricamente se denominan incidentes y que requieren decisión previa y especial.

La palabra incidente viene de la voz latina incidere, que significa interrumpir, surgir en medio, aparecer de pronto.

La oportunidad de la vía incidental la establece la ley en cada caso y pueden ocurrir antes del proceso, durante, y al término de éste.



Por tal motivo el incidente da lugar a resolver las cuestiones legales en el menor tiempo posible, sin necesidad de llevar a cabo un juicio formal por la vía oral, pues al interponerse el incidente el juez da audiencia por dos días a la parte contraria, si el mismo es cuestión de hecho, abre a prueba por el plazo de ocho días, y resuelve al tercer día de haber vencido el plazo. En tal sentido, la resolución del incidente tiene verificativo en el menor tiempo posible, sin llevar a cabo un juicio que puede tornarse largo y engorroso.

En tal sentido la declaratoria de nulidad conlleva dejar sin efecto el despido y que el trabajador sea reinstalado en el puesto de trabajo que desempeña antes de que se realizara dicho acto nulo, así como que se le pague los salarios dejados de percibir hasta el momento de su reinstalación efectiva, esto con el fin de garantizar los derechos laborales del trabajador como es el de estabilidad laboral entre otros, y respetar las leyes en materia laboral tanto nacionales como internacionales reconocidas por el Estado de Guatemala.

4.3.1 El procedimiento de los incidentes

La Ley del Organismo Judicial regula con carácter general las cuestiones incidentales, que son cuestiones accesorias que provienen y se promuevan con ocasión de un proceso, y el incidente, que es realmente el trámite formal o procedimental que debe darse a la cuestión incidental.

La cuestión incidental puede ser:

- Suspensiva: la que pone obstáculos al fondo del asunto, la que impide el curso del asunto, porque sin cuya previa solución es absolutamente imposible de hecho o de derecho continuar sustanciándolo, la cual dará lugar a un incidente que se tramitará en la misma pieza de autos (Artículo 136 de la Ley del Organismo Judicial).

- No suspensiva: la que no pone obstáculos a la prosecución del asunto, que se sustanciará en pieza separada, la cual se formará con los escritos y documentos que señale el Juez, y cuando éstos no deban desglosarse se certificarán en la pieza separada a costa del que lo haya promovido (Artículo 137 de la Ley del Organismo Judicial).

Otra cosa es el incidente o procedimiento por el que se sustancia la cuestión incidental y que es el mismo, sea cual fuere la naturaleza suspensiva o no de la cuestión incidental (Artículo 138 al 140 de la Ley del Organismo Judicial).

El procedimiento incidental se encuentra regulado en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

En esta regulación legal, se establece que toda cuestión accesorio que sobrevenga y se promueva en ocasión de un proceso que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas

al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe. Pudiendo ser apelada ante el órgano jurisdiccional superior si el que dicto dicho auto es un órgano unipersonal

Cuando haya incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos quedando éstos, mientras tanto, en suspenso.

Impide el curso del asunto todo incidente, sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho continuar sustanciándolos. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite.

En este sentido las cuestiones que no tengan vía señalada por la ley en el procedimiento, deberá litigarse por la vía incidental, es claro que si la cuestión planteada pone obstáculos al asunto principal éste quedará en suspenso hasta que se resuelva el incidente, pero por el contrario si el incidente no obstaculiza la tramitación del proceso se tramitará en cuerda separada y el asunto principal continuará su curso

4.4 Proposición de la vía incidental y las reformas al Código de Trabajo

La vía incidental da lugar a que el caso sea resuelto con la mayor equidad que las partes puedan proponer prueba para desvirtuar o afirmar los hechos, y puedan hacer uso del recurso de apelación si en todo caso la resolución les fuera desfavorable.

La vía incidental además daría lugar para que se apliquen los principios de tutelaridad y equidad.

El principio de tutelaridad es el que le otorga derechos preferentes a la parte débil del proceso laboral o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que regula: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

Filosóficamente el principio de equidad en el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

En el momento en que fue aprobado el Código de Trabajo, constituyó un notable avance en el reconocimiento de garantías a los trabajadores; sin embargo, con el transcurso del tiempo, dicha normativa fue perdiendo actualidad y rezagándose en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores. De tal forma que, dicha ley contiene normas de índole represiva que riñe con los principios de irrenunciabilidad y tutela consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el de estabilidad laboral.

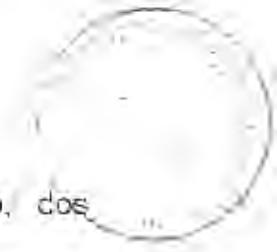
La reforma que se propone para los Artículos 78, 80, 82, 272 y 280 obedece básicamente a crear certeza jurídica en las relaciones laborales, actualizando sus disposiciones a efecto de que abarquen de manera apropiada los mecanismos de contratación que actualmente se utilizan sin que las limitaciones de la regulación actual continúen incidiendo en la negación, restricción, tergiversación o negación de los derechos de los servidores públicos. Igualmente tal reforma atiende a lo establecido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo De San Salvador-, actualmente vigente para Guatemala. La creación del Artículo 78 bis se propone en observancia de los Artículos 1, 2, 3, 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las reformas propuestas se orientan a hacer congruente el contenido de la propia legislación laboral que establece como derecho de los trabajadores a no ser despedidos

sin que medie causal debidamente comprobada, derecho que aunque reconocido fue disminuido y negado con el texto actual de los artículos que se pretenden reformar.

Tales reformas tienden a proteger igualmente dos garantías fundamentales para el Estado de Derecho, como lo son la presunción de inocencia y el derecho de defensa que la normativa actual ha hecho inoperantes e inalcanzables para los trabajadores. en ese sentido, al modificar la norma para superar tales defectos, se está cumpliendo también con los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala a través de los Convenios Números 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- puesto que creando condiciones laborales estables, libres de presiones o arbitrariedades, se satisficaran las recomendaciones realizadas por la OIT a Guatemala en cuanto a libertad sindical.

Como ya fue indicado, la presente iniciativa responde a la finalidad básica de actualizar la legislación nacional de conformidad con los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado de Guatemala a través de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador- así como los compromisos nacionales provenientes del cumplimiento debido de los Acuerdos de Paz, esta citada actualización, pasa necesariamente, además de garantizar el derecho al trabajo de los trabajadores, consagrado como necesidad y obligación social por el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pretende hacerles accesible el ejercicio de las



garantías de defensa, presunción de inocencia, igualdad, debido proceso, dos instancias procesales y de legalidad, cuyo respeto es básico para el Estado de Derecho.

4.5 Trámite del incidente de nulidad contra el despido injustificado

Si un trabajador es despedido sin causa justificativa, ya sea de forma directa o indirecta, podrá acudir ante los órganos jurisdiccionales (Juzgado de Trabajo y Previsión Social o Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social según sea el caso), para solicitar la declaratoria de nulidad del acto por medio del cual se dio por finalizada la relación laboral.

Para dicha declaratoria de nulidad el trabajador cuenta con el plazo de 30 días de conformidad con el Artículo 260 del Código de Trabajo, en dicha solicitud de nulidad el trabajador deberá expresar la forma en que se dio por terminada su relación laboral.

Planteadas la demanda el órgano jurisdiccional que conozca sobre dicha solicitud deberá dictar la primera resolución dentro del plazo no mayor de veinticuatro horas y señalar audiencia a los interesados por el plazo de dos días, contra esta resolución no cabe ninguna clase de recurso, excepción o diligencia alguna.

Dicha audiencia tiene como único fin para que la parte patronal demuestre o pruebe la causal del despido, si dicha parte no hace pronunciamiento alguno, se procederá a

declarar la nulidad del despido y como consecuencia ordenará la reinstalación del trabajador inmediatamente, contra esta resolución no cabra recurso alguno, por considerar que la falta de pronunciamiento por parte del patrono, es aceptar la nulidad y el efecto que ocasiona.

Finalizado el plazo de la audiencia si hubiere habido pronunciamiento por parte del patrono, se abrirá a prueba por el plazo de ocho días, de conformidad con el Artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial.

Concluido el período probatorio se dictará el auto que resuelva la declaratoria de nulidad, el que puede ser apelado y conocerá el órgano superior. Cuando dicho auto hubiera sido dictado por órgano colegiado no procederá recurso de apelación.

El órgano jurisdiccional que conozca en grado (apelación), después de haber recibido las actuaciones procederá a dar audiencia a las partes por el plazo de cinco días, y una vez concluida dicha audiencia dictará sentencia dentro de los tres días siguientes.

Transcurrido el plazo de tres días de haberse notificado la resolución que declaró la nulidad del despido y ordenó la reinstalación del trabajador, este deberá ser reinstalado en el puesto que desempeñaba al momento de haber sido despedido y deberá pagársele las prestaciones laborales que hubiere dejado de percibir.



Si la parte patronal, accionará por la vía del amparo en cualquiera de las facetas del presente incidente, deberá demostrar que el trabajador fue reinstalado en su puesto de trabajo, y que ha cancelado las prestaciones laborales que ha dejado de pagar y garantizar la estabilidad laboral del trabajador para lo cual ese gozará del derecho de inamovilidad laboral mientras se resuelva la acción que se promueva en su contra.



CONCLUSIONES

- El despido que realiza el patrono sin que exista alguna causal de las que se encuentran contempladas en el Artículo 17 del Código de Trabajo, es prohibido por la ley, ya que en dicha norma solamente permite el despido justificado, razón por la cual esa clase de despido a un trabajador sin causa justificativa es nula, ya que dicho acto es contrario a las leyes laborales.
2. El despido injustificado es violatorio al principio de estabilidad laboral del trabajador, motivo por el cual es nulo de pleno derecho, dado que la estabilidad laboral del trabajador garantiza el pago de una rentación por el trabajo que éste realiza, la que es conocida como salario.
 3. Al despedir de manera injustificada a un trabajador, se restringen los derechos constitucionales que se encuentran consagrados en nuestra legislación, dado que deja de recibir el salario que es de vital sustento para él y su familia, así como también en su entorno social, pues origina que nuestro país se encuentre en niveles más elevados de desempleo.
 4. La parte trabajadora actualmente se encuentra en un completo desconocimiento de sus derechos laborales, circunstancia que aprovecha el patrono como parte pudiente para realizar actos que van en contra del ordenamiento jurídico al realizar la acción de despedir de manera injustificada a sus trabajadores.





RECOMENDACIONES

1. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener la facultad de proponer iniciativa de ley en el Congreso de la República de Guatemala, debe presentar un proyecto de reformas al Código de Trabajo las cuales deben de ser necesarias para establecer el derecho que tiene un trabajador a ser reinstalado en su puesto de trabajo cuando hubiere sido despedido de forma injustificada.
2. El Congreso de la República de Guatemala, al aprobar la reforma al Código de Trabajo, establezca como procedimiento para conocer la declaratoria de nulidad del despido de un trabajador de forma injusta, la vía incidental la cual es la única para garantizar al trabajador un proceso justo, económico y rápido.
3. Al establecerse un procedimiento accesible a los trabajadores para acudir ante los Tribunales de Justicia, como lo es la vía incidental, para que se declare la nulidad del despido injustificado el cual fue su objeto por la parte patronal, se reestablece la situación de justicia pues se determina que por ser un procedimiento corto que se debe de realizar con eficiencia y eficacia, se favorece a los trabajadores.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe divulgar por los diversos medios de comunicación los derechos con que cuentan los trabajadores al ser despedidos por la parte patronal sin causa justificada, a efecto de poner en

conocimiento de los trabajadores las acciones legales que pueden realizar cuando se encuentren en una circunstancia en donde la parte patronal lo esté violando sus derechos



BIBLIOGRAFIA

- CÁBANELLAS, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1988.
- CAPON RUIAS, Rubén. *El trabajo y la garantía de irrenunciabilidad*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea. 1989.
- DEVEALE, María. *El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea. 1983.
- Diccionario de la Real Academia Española*. 21ª ed. Tomo I. España. Ed. Espasa Calpe. S.A. 2002.
- GONZALEZ, Ricardo Oscar. *Regimen del contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 1993.
- GRISOLIA, Julio Armando. *Formas de terminación del contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 2003.
- MÉNDEZ RAMOS, Francisco. *El sistema procesal español*. Barcelona, España. Ed. Bosch, 1998.
- MONTESINOS, Ignacio Abián. *Compendio del Derecho del Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Ed. Trilce Lo Blanch. 2000.
- OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 1984.
- RODRIGUEZ, Amelia. *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 1997.
- RUBINSTEIN, Santiago. *La nulidad de la contravención a las condiciones de la contratación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 2003.



LEGISLACION:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441. 1961 Guatemala

Código Civil de Guatemala. Enrique Peralta Azurdía. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 706. 1963

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 107. 1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República. Decreto número 2-69. 1969 Guatemala

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York. 1966.