

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



El despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento

(Tesis de Licenciatura)

Erik Manuel Penados Guzmán

Guatemala, marzo 2020

**El despido del trabajador en período de prueba,
cuando existe emplazamiento**

(Tesis de Licenciatura)

Erik Manuel Penados Guzmán

Guatemala, marzo 2020

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Erik Manuel Penados Guzmán elaboró la presente tesis, titulada El despido del trabajador en período de prueba cuando existe emplazamiento.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL DESPIDO DEL TRABAJADOR EN PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO EXISTE EMPLAZAMIENTO**, presentado por **ERIK MANUEL PENADOS GUZMÁN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como tutor al **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO
Vice-decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Guatemala, 17 de febrero de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante **Erik Manuel Penados Guzmán**, ID 000003963. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **El despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,




Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL DESPIDO DEL TRABAJADOR EN PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO EXISTE EMPLAZAMIENTO**, presentado por **ERIK MANUEL PENADOS GUZMÁN**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M.SC. MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Guatemala, 17 de febrero de 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis del estudiante **Erik Manuel Penados Guzmán**, ID 000003963, titulada **El despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



M.Sc. Mario Jo Chang

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ERIK MANUEL PENADOS GUZMÁN**

Título de la tesis: **EL DESPIDO DEL TRABAJADOR EN PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO EXISTE EMPLAZAMIENTO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 09 de marzo de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



c. c. Archivo

En la ciudad de Guatemala, el día seis de marzo del año dos mil veinte, siendo las once horas en punto, yo, CLAUDIA ELOINA FLORES MOSCOSO, Notaria me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en la Diagonal Seis trece guión ocho de la zona diez, Edificio Rodríguez, Oficina Doscientos tres, de esta ciudad, en donde soy requerida por el señor ERIK MANUEL PENADOS GUZMÁN, de cincuenta años de edad, casado, guatemalteco, Oficial del Ejército de Guatemala, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil seiscientos veintidós (1622) espacio cincuenta y un mil treinta y tres (51033) espacio cero ciento uno (0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta el señor ERIK MANUEL PENADOS GUZMÁN, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: “El despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento”; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AQ guion cero novecientos doce mil cuatrocientos cincuenta




Claudia Eloina Flores Moscoso
Abogada y Notaria



y siete y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número un millón cuatrocientos setenta y ocho cuatrocientos veintinueve. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ.



Claudia Eloina Flores Moscoso
Abogada y Notaria

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios quien con su infinita sabiduría me ha sabido guiar en este proyecto, dándome fortaleza y energía para cumplir los objetivos trazados, aceptando que él nos da lo que como seres humanos necesitamos y no lo que queremos, siendo el momento más adecuado para sus planes.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Relación laboral	1
Conflicto colectivo de carácter económico social	13
Trabajadores en periodo de prueba	32
Despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento, en ocasión al planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social	41
Conclusiones	58
Referencias	60

Resumen

La existencia de un contrato individual de trabajo no ha sido necesaria para la demostración de la relación laboral y el surgimiento de los derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador, bastando la propia prestación del servicio o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada y dirección inmediata del patrono a cambio de una remuneración.

Al plantearse un conflicto colectivo de carácter económico social ha generado como resultado el emplazamiento, cuyos efectos se han conocido principalmente, porque el patrono no puede realizar ningún despido sin contar con la autorización judicial, toda vez que el trabajador, por imperativo legal, ha sido protegido para evitar represalias en su contra con la garantía de inamovilidad derivado de la estabilidad laboral. Siendo, que si el patrono se encontrare emplazado y el trabajador estuviere en el período de prueba no será necesaria la autorización judicial para ponerle fin a la relación laboral; por lo que, el patrono emplazado puede con o sin justa causa, sin obligación de pagar indemnización alguna, despedir al trabajador, limitándose al pago de las remuneraciones de carácter irrenunciable al trabajador en proporción al tiempo laborado, derivado que en el período de prueba, además de no haber creado vínculo entre las

partes, es tiempo que ha servido para que el patrono pueda verificar si la persona contratada reúne las condiciones y el potencial idóneo para el puesto que ha ocupado; y para el trabajador, si la relación laboral que ha iniciado satisface sus expectativas.

Palabras clave

Trabajador. Despido. Autorización i período de prueba.

Emplazamiento.

Introducción

Derivado del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de la relación laboral debe ser autorizada por el juez atendiendo a lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo; sirviendo de base para el presente estudio al existir duda en cuanto a la aplicación de este artículo para el caso del trabajador que se encuentra en el período de prueba, puesto que, para un sector se indica que tiene la calidad de trabajador, y para otro sector, el mismo se encuentra en una situación de expectativa y, por ende, no debe solicitarse autorización para dar por finalizada la relación laboral.

Por lo anterior, la presente investigación buscará dar un nuevo enfoque al estudio de la situación del trabajador que se encuentre en período de prueba y que su despido, gira en torno a la finalización de la relación laboral frente al patrono, cuando existe emplazamiento, en ocasión al planteamiento de un conflicto colectivo económico social; período de prueba que aplica tanto para trabajadores del sector privado como para el sector público.

Con el presente estudio se pretende demostrar viabilidad del despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, a través del análisis

del período de prueba como parte de la relación laboral, de las consecuencias del emplazamiento en el conflicto colectivo de carácter económico social y con la argumentación de los derechos del trabajador en período de prueba y las consecuencias jurídicas ante el despido.

La investigación será realizada mediante recopilación de información consignada en los textos y normas legales, así también, el análisis doctrinario y jurisprudencial emanada de la Corte de Constitucionalidad, con un nivel de estudio explorativo y explicativo de los elementos y características de las instituciones que forman parte del mismo, como lo es la relación laboral, despido, conflicto colectivo de carácter económico social, el cual será integrado en el desarrollo de los temas, e ilustrando además, las consecuencias que conlleva el emplazamiento en el conflicto colectivo de carácter económico social, el trabajador en período de prueba y la viabilidad del despido del trabajador en período de prueba cuando existe emplazamiento, partiendo de lo general a lo particular, para un desarrollo lógico del mismo.

El presente estudio se encontrará conformado por cuatro temas y cada uno de éstos, tendrá apartados propios. El primer tema nombrado relación laboral, se estará conceptualizando lo que es la relación laboral como tal, los elementos que la integran, formas de terminar la relación laboral,

desarrollando en forma específica, el despido directo. En relación al segundo, se le designará conflicto colectivo de carácter económico social, iniciando desde su concepto, clasificación, procedimiento y haciendo énfasis en el apartado emplazamiento que tiene como garantía la inamovilidad.

El tercer tema se refiere a los trabajadores en periodo de prueba, concepto del período de prueba, función y derechos del trabajador en período de prueba y consecuencias jurídicas para el patrono al despedirlo y finalmente, el tema cuarto, el cual se denominará despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento en ocasión al planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, en el cual se analizara la viabilidad de dicho despido, estudiando y comparando la doctrina, la legislación y sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad que han asentado doctrina legal.

Relación laboral

La legislación y la doctrina laboralista guatemalteca han establecido que puede existir relación de trabajo o relación laboral sin que exista contrato individual de trabajo, toda vez que no es necesaria la existencia de un documento denominado contrato de trabajo para que surjan los derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador, respectivamente, lo que se ha convertido en un axioma en la práctica legal guatemalteca, de ahí la importancia de su regulación.

La relación laboral se encuentra regulada en el artículo 19 del Código de Trabajo, el cual indica:

“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y algunas de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

A tenor de lo regulado en la disposición legal citada, puede interpretarse específicamente que: la relación laboral constituye la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en forma personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono a cambio de una remuneración, aspectos establecidos en el artículo 18 del Código de Trabajo, los cuales son también de aplicación para la relación laboral, por remisión expresa del artículo 19 del Código de Trabajo y que la prestación de servicios realizada por una persona individual genera la existencia de derechos y obligaciones para el patrono y trabajador, aunque no se haya suscrito contrato individual de trabajo.

Concepto

El tratadista Mario De la Cueva, en su libro el nuevo derecho mexicano del trabajo, con respecto a la relación laboral indica:

(...) es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. (1984, p. 80).

A tenor de lo regulado en la ley y del concepto esbozado, se establece que la relación laboral no es más que la prestación misma de los servicios, es decir, el hecho de trabajar, siendo esto el hecho generador principal de la relación laboral, la prestación de servicios donde el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para el desarrollo de una determinada actividad, aunado a la subordinación, sin importar la causa que le dio origen.

Elementos

Subjetivos: se refiere a los sujetos de la relación laboral, es decir, a las personas, y para efectos de la presente investigación se dividen en dos: patrono y trabajador. El patrono, a tenor de lo decretado en el artículo 2

del Código de Trabajo, es la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Es decir, el patrono es la persona individual, o bien, una sociedad, pues la ley aclara que puede ser individual o jurídica, entiéndase colectiva o moral, que contrata los servicios de otra persona, siendo esta relación de carácter dependiente.

El trabajador, tal como lo establece el artículo 3 del Código de Trabajo, es la persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Puede afirmarse que, a diferencia del patrono, el trabajador debe ser estrictamente una persona individual, ya que si es una persona colectiva, se estará ante una contratación civil no laboral.

Objetivos: la creación del vínculo económico-jurídico. Es el nexo que surge entre el trabajador y el patrono, como consecuencia de la relación laboral; es de carácter económico en virtud de que las obligaciones recíprocas entre el patrono y el trabajador resultan en un beneficio de carácter económico para ambos, es decir, ganancias para el patrono y el pago del salario para el trabajador. Es de carácter jurídico, en virtud que el mismo debe sujetarse a los derechos y obligaciones que se generan y las cuales se encuentran regulados expresamente en la ley.

Prestación personal de los servicios o ejecución de la obra. Este elemento se refiere a que el trabajador, como persona individual o natural, es el que debe prestar los servicios y ejecutar la obra por sí mismo, lo que dota el carácter personalísimo de la relación laboral, ya que el trabajador no puede ser sustituido por otro dentro de la misma relación de trabajo. Es importante mencionar, que en el caso del interino, esta persona cubre el puesto de otra, pero dentro de una relación de trabajo diferente y de plazo determinado.

Subordinación. Desde el punto de vista del patrono, se refiere a la dirección, es decir la autoridad con la que cuenta el patrono para girar instrucciones y lineamientos en cuanto a la forma, modo, tiempo y lugar hacia sus trabajadores para la prestación de los servicios y/o ejecución de las obras. Esta autoridad, según Rolando Echeverría Morataya, en su obra derecho del trabajo I, deviene “del vínculo jurídico concebido conforme las reglas del Derecho del Trabajo” (2017, p. 90).

Esta subordinación implica, para el patrono, el poder de dirección, el cual se explicó precedentemente; pero a la vez, conlleva el poder jerárquico y disciplinario, siendo éstos para el orden y disciplina del centro de trabajo y para sancionar a los trabajadores en caso de incumplimiento a sus obligaciones. Ahora, desde la perspectiva del trabajador, esta se traduce

en la obligación que tiene el trabajador de acatar y obedecer las instrucciones y lineamientos del patrono sobre cómo ejecutar las labores para las cuales fue contratado, lo que en la doctrina se le ha llamado el deber de obediencia y diligencia.

Casares, citado por Rolando Echeverría Morataya, en su obra derecho del trabajo I, limita el deber de obediencia del trabajador en cuatro aspectos, siendo éstos:

(...) a) el trabajador debe obedecer al empleador y a sus representantes; b) el trabajador debe obedecer, dentro del lugar en que presta su trabajo, en el límite de espacio de su actividad; c) el trabajador debe obediencia dentro de la jornada de trabajo; (...) y, d) el trabajador debe obedecer las órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, aun cuando no correspondan directamente al que específicamente las ejecuta, si tiene por finalidad guardar la armonía y coordinación de la empresa. El trabajador no debe obedecer órdenes que por su naturaleza entrañen la comisión de un delito. (2017, p. 101).

En caso de incumplimiento a este deber, se traduce en sanción al trabajador, por parte del patrono, en uso de su poder disciplinario, pero esta sanción debe estar estipulada en la ley, en el contrato individual de trabajo o, en su caso, en el reglamento interior de trabajo. La ausencia de riesgo, se refiere principalmente a que el patrono no debe trasladar al trabajador los riesgos económicos que pueda sufrir la empresa o centro de trabajo, puesto que el trabajador realiza sus labores bajo la subordinación

del patrono, es decir, como el patrono quiere y como el patrono le ha indicado que deba hacerlo, y debe realizarlo sin objetar las mismas.

Estabilidad. El contrato individual de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, esto quiere decir, que los derechos y obligaciones, tanto del trabajador y del patrono, son continuas. La estabilidad se refiere a la seguridad con la que goza el trabajador en cuanto a que su relación laboral será permanente y continua, lo que permita a éste conservar la misma en forma indefinida, considerándose la estabilidad laboral como un derecho humano.

Formales: aunque el derecho laboral es poco formalista, es necesario indicar que es necesario que el contrato individual de trabajo debe constar por escrito, en tres ejemplares, uno de los cuales debe ser remitido a la Dirección General de Trabajo, puesto que debe recordarse que en materia laboral existe el principio de inversión de la carga de la prueba, por lo que se hace indispensable, para el patrono, contar con un documento escrito en el cual conste las condiciones de trabajo.

Materiales: se refiere a la prestación de servicios y/o ejecución de la obra por parte del trabajador, y el pago del salario por parte del patrono, los cuales, a su vez, constituyen las obligaciones fundamentales de cada uno

de los sujetos de la relación laboral. Puesto que a medida que el empleador se ve beneficiado por el servicio físico e intelectual brindado por parte del trabajador, éste último merece ser retribuido económicamente.

Esenciales: estos se refieren al contenido propio de la relación de trabajo, es decir, a las condiciones de trabajo que la rigen. Éstas se encuentran reguladas en el último párrafo del artículo 20 del Código de Trabajo lo que, a criterio de Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco, corresponden a adverbios interrogatorios: “qué, cómo, cuándo, dónde y cuánto” (2017, p. 173). Las cuales se explican a continuación: En primer lugar, la materia u objeto: la cual responde al qué, se refiere a la determinación de las labores que debe realizar el trabajador, es decir, si es prestación de servicios o ejecución de obras lo que debe hacer. Estas labores deben ser claras, expresas, lícitas y posibles.

Seguidamente, la forma o modo de desempeño: la cual responde al cómo, se refiere al poder de dirección y mando que tiene el patrono para dirigir las labores que realizan los trabajadores, para que las realicen en la forma o el modo que necesite, para la marcha normal, o en su caso, buena de su empresa o centro de trabajo. Seguidamente, el tiempo de realización: la cual responde al cuándo, es decir, a la jornada de trabajo a la cual se sujetará el trabajador (número de horas), determinación del horario y si la jornada será continua o discontinua.

Asimismo, el lugar de ejecución: la cual responde al dónde, es decir, al lugar o centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios o ejecutará las obras, el cual puede ser uno o varios lugares, lo cual debe estar previamente acordado y establecido tanto para el trabajador y para el patrono y, por último, la retribución: la cual responde al cuánto, se refiere al pago que realiza el patrono hacia el trabajador por la prestación de sus servicios o ejecución de las obras, estableciendo la composición, monto, sistema de cómputo, período y lugar de pago.

Objeto

En cuanto al objeto de la relación de trabajo, esto puede ser observado desde dos puntos de vista: a) desde el punto de vista del patrono, es para comprobar la idoneidad y eficacia del trabajador en el desempeño de sus atribuciones; y b) desde el punto de vista del trabajador, para que éste pueda apreciar si las condiciones efectivas de contratación y ofrecidas por el patrono, son razonables y aceptables para él.

Formas de terminación de la relación laboral

El artículo 76 del Código de Trabajo establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad

de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

En pocas palabras, significa finalizar la relación laboral, puesto que inicia con el hecho de que el trabajador empiece a trabajar y su fin sería cuando el trabajador deje de laborar definitivamente para el patrono. Según este artículo, las formas de terminación del contrato o relación de trabajo se clasifican en cuatro: a) por mutuo consentimiento; la cual se subdivide en: mutuo acuerdo entre las partes, vencimiento del plazo pactado entre las partes, culminación de la obra pactada entre las partes y realización de una causa prevista en el contrato; b) por causa imputable a la otra parte; la que se subdivide en: despido indirecto injustificado y abandono injustificado de trabajo; c) por disposición de la ley; la que se subdivide en: muerte del trabajador o del patrono, retiro del trabajador por enfermedad, vejez o invalidez, incapacidad del patrono, fuerza mayor o caso fortuito e insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa y; d) por voluntad de una de las partes; la que se subdivide en: despido directo y renuncia.

Despido directo

Por ser atinente al tema de investigación, únicamente se abordará lo relacionado a la forma de terminación de la relación laboral por voluntad de una de las partes, específicamente la del despido directo. El artículo 77 del Código de Trabajo regula las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; esto quiere decir, que si el trabajador incurre en cualquiera de esas circunstancias, el patrono o empleador no tiene ninguna responsabilidad, es decir, no tiene por qué pagar indemnización, ya que es un despido directo justificado. El despido directo justificado puede ser conceptualizado como una forma de terminar la relación laboral consistente en la decisión unilateral del patrono de disolver la relación de trabajo derivado de la conducta del trabajador, la cual encuadra en cualquiera de las causales enunciadas en la ley.

El artículo 78 del Código de Trabajo establece que la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador 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. 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.

Aunque también existe el despido directo injustificado, que contrario al despido directo justificado, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, establece como consecuencias el pago de una indemnización y, por otro lado, el derecho a ser reinstalado, ya que su despido no tiene una causa contemplada en el Código de Trabajo, o bien, el patrono no pudo acreditar y comprobar la justa causa del despido ante el órgano jurisdiccional respectivo.

De conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, para que el despido directo surta sus efectos legales, deben cumplirse con dos supuestos expresos: primero, comunicar por escrito el despido directo al trabajador, indicándole la causal legal que justifique el despido. Esta notificación es sumamente importante, ya que no debe realizarla en forma verbal, sino como lo establece la ley, por escrito, pues debe recordarse que, en materia laboral, rige el principio de inversión de la carga de la prueba, y dicha notificación constituirá prueba tanto para el patrono como

para el trabajador. Además, en dicha notificación debe indicarse en forma expresa la causal que justifique el despido, ya que si se omite este supuesto, se entenderá que el despido es injustificado y segundo, que el trabajador cese efectivamente en sus labores. Es decir, el trabajador se encontrará por despedido hasta que deje de laborar en el centro de trabajo.

Conflicto colectivo de carácter económico social

Todo conflicto viene a ser producto de una desavenencia, la cual surge de la falta de acuerdo en determinado asunto por las partes; es ese antagonismo que podría ser por defender y representar intereses opuestos, en el presente caso, un conflicto de trabajo, cuyo arreglo fracasó luego de no prosperar el arreglo directo. Conflicto de carácter laboral, dada la naturaleza de la relación entre las partes que se conocen por la actividad que desempeñan, donde hay un trato de subordinación y de dependencia, caso contrario se le daría otro tinte.

Concepto

El conflicto colectivo de carácter económico social es también llamado conflicto de intereses, exclusiva del Derecho colectivo de Trabajo que, al no lograr una eficaz solución ante las diferencias laborales, trasciende a la

fase del paro y la huelga, momento en el cual se vuelve pública la controversia, siendo estos fenómenos los más controvertidos del Derecho Laboral. Para Jaime Anaya, citado por César Landelino Franco López en su obra manual del derecho procesal del trabajo, define el conflicto laboral como:

(...) Toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado siempre que se origine en el trabajo y pretenda la solución más o menos colectiva sobre el otro sector. (2017, p. 54-55)

Clasificación

Las controversias laborales que pueden suscitarse entre empleador y trabajador pueden ser individuales o colectivas, y entre las colectivas, de derecho o de intereses económicos o sociales. Los conflictos individuales se caracterizan por solo afectar a uno de los sujetos del trabajo, al infringirse un derecho laboral en concreto. Caso contrario con los conflictos colectivos, pues éstos afectan a una colectividad, en donde el derecho o el interés que está de por medio corresponde a un grupo determinado de trabajadores. Entiéndase que en éste último no se produce por un atropello o incumplimiento a las normas laborales, sino desde el momento del desacuerdo por las partes en proporción de algún aspecto ligado con las prestaciones a favor de los trabajadores.

Dentro de los casos de procedencia de los conflictos colectivos de carácter económico social, en la legislación laboral guatemalteca, atendiendo a lo regulado en el artículo 377 del Decreto 1441, Código de Trabajo, pueden promoverse por dos razones esenciales, siendo una de ellas la negativa del patrono a negociar con sus trabajadores coaligados un pliego de peticiones, que puede dar lugar, como resultado del planteamiento y sustanciación del conflicto, a una sentencia convencional de trabajo.

La segunda es por la negativa del patrono a negociar con sus trabajadores sindicalizados (de acuerdo a lo contemplado en el artículo 51 del Código de Trabajo) un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, que podría dar lugar, como producto del planteamiento y tramitación del conflicto, en una declaratoria de justicia de la huelga. El derecho de la parte afectada, por el incumplimiento del convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, según el caso, da lugar a plantear el conflicto colectivo de carácter económico social para declararse en huelga legal sin agotarse, previamente, la fase de conciliación de éste.

Características

Dentro de las características principales en los conflictos colectivos de carácter económico social, están: el conocimiento de la fase judicial del conflicto colectivo de carácter económico social, que es de materia

privativa y que corresponde exclusivamente a los órganos jurisdiccionales laborales, es decir, al juez de trabajo y de previsión social, tribunal de conciliación y tribunal de arbitraje; otra, es que en los conflictos colectivos de carácter económico social sus participantes son, por una parte, el patrono o sus representantes, y por la otra, los trabajadores, éstos últimos en el caso de no ser sindicalizados, será a través de una coalición y, si son sindicalizados, será por representantes del sindicato, específicamente tres miembros de su comité ejecutivo.

Asimismo, las advertencias dadas a los sujetos que intervienen en el conflicto colectivo de carácter económico social, en el sentido que al solo entregar el pliego de peticiones al juez respectivo, se entiende por planteado el conflicto, momento a partir del cual tanto patrones como trabajadores no puedan tomar la menor represalia entre uno y otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos, otra es, el derecho de inamovilidad de que gozan los trabajadores, desde el momento en que se tiene por planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, y que consiste en que toda terminación de contratos de trabajo, incluyendo aquellos trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones, debe ser autorizada por el juez. Por último, en la sustanciación de los conflictos colectivos de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles.

Procedimiento

Al pensar en un tribunal, se viene a la mente que es un órgano de justicia idóneo para la solución de un conflicto, olvidando que éstos se han constituido para decidir en última instancia; por ello la norma laboral ante las diferencias laborales que pueden surgir, proporciona herramientas o métodos alternativos que pueden surgir por iniciativa de las partes, autocomposición, o bien, con la intervención de un tercero, heterocomposición.

La conciliación y la mediación se encuentran en medio de la autocomposición y la heterocomposición, donde participa un tercero, además del representante de los trabajadores y el patrono, pero ese tercero no tiene el poder de decisión; sin embargo, puede sugerir, más no son vinculantes sus sugerencias en la toma de decisiones pues, por lo general, la conciliación está contemplada como una fase o etapa formal de un proceso que se debe cumplir, en donde se busca el arreglo más justo y el juez se limita a ser un facilitador para el acuerdo. Contrario sensu, que en la mediación no necesariamente se da en un proceso, pues puede ser incluso previo o paralelo a aquél, donde el mediador sí propone fórmulas de solución.

En los conflictos colectivos de carácter económico social, el procedimiento tiene dos fases, siendo éstas la extrajudicial y judicial, para su solución. La primera fase, es decir la extrajudicial, es el arreglo directo; para el caso de los trabajadores no sindicalizados, el artículo 374 del Código de Trabajo regula que las diferencias de los patronos y trabajadores, tratarán de resolver sus controversias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o cualesquiera amigables compondores. Esto con el ánimo de negociación de peticiones específicas, de poca trascendencia y sin tener que llegar a los órganos jurisdiccionales de trabajo.

En esta herramienta de solución, la normativa legal guatemalteca establece que de llegar a un arreglo se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de veinticuatro horas posteriores a su firma, quien se encargará de velar que dichos acuerdos no contravengan las disposiciones legales y derechos del trabajador y sean cumplidos por las partes.

Para los trabajadores sindicalizados, la vía directa es el procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos; para ello, el artículo 51 y 378 del Código de Trabajo estipula que, para la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte

para su discusión en ésta vía o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables compondores.

En el arreglo directo, como características principales, se toman en consideración: no es susceptible de generar la suspensión de labores, se constituyen consejos y comités ad hoc con carácter permanente mientras dura la controversia, es meramente transitorio, debido a que el patrono atiende inmediatamente a los trabajadores sus peticiones y se resuelve a la brevedad posible, la discusión y solución puede darse con la participación de amigables compondores o la Inspección General de Trabajo, los comités se conforman por no más de tres miembros, los acuerdos que se suscriban deben ser fiscalizados por la Inspección General de Trabajo, no existe prevención contra el patrono a emprender represalias y no es de carácter obligatorio.

En la vía directa, sobresalen: la deben agotar los trabajadores y patronos sindicalizados, esto como presupuesto procesal por un plazo de treinta días, previo a la instauración de un conflicto colectivo de carácter económico social, es de carácter obligatorio para la discusión y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo para trabajadores y patronos sindicalizados y su finalidad es que patronos y

trabajadores sindicalizados arriben a acuerdos definitivos para la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que acudan a tribunales de trabajo y previsión social.

Es importante resaltar, que tanto en el arreglo directo como en la vía directa, luego de agotadas las citadas fases extrajudiciales y de no llegar a un acuerdo, da lugar y deja en libertad a que las partes acudan a los órganos jurisdiccionales y planteen el conflicto colectivo de carácter económico social. Aunque el arreglo directo no es una etapa obligatoria de cumplimiento, a diferencia de la vía directa como fase previa que se debe agotar en el caso de que el patrono y los trabajadores estén sindicalizados, atendiendo a lo citado en los artículos 51 y 378 del Código de Trabajo.

La segunda fase, la comprende la judicial que, como se mencionó, es de materia exclusiva de los órganos de justicia de trabajo y previsión social; ésta fase inicia con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, entiéndase, la demanda colectiva, donde se manifiestan las pretensiones que permitirán el desarrollo del litigio. A diferencia de otras solicitudes, ésta debe contener el pliego de peticiones y, para ello, el Código de Trabajo, en el artículo 381, prevé los requisitos de ese pliego de peticiones; para el efecto se transcribe lo conducente a continuación:

Artículo 381. El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha en que se realizan.

Como se observa este artículo contempla los requisitos de lo que debe contener el pliego de peticiones haciendo énfasis a que, en la demanda colectiva, se debe indicar que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones. Ahora bien, en cuanto a los requisitos que debe cumplir propiamente el escrito de demanda, el mismo artículo los proporciona y, para ello, se transcribe lo conducente.

Artículo 381. La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta en duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite.

A diferencia de otras ramas del Derecho, en lo que respecta a las demandas de naturaleza laboral la ley, ante las deficiencias y falencias en el escrito de demanda, confiere a los órganos jurisdiccionales la facultad de señalar al demandante los requisitos de que carece la demanda, y la oportunidad de subsanar aquellas falencias, mas no rechazar *in límine* la demanda ante tales deficiencias, lo que no sucede como en el caso de las demandas que se plantean ante un juez de la rama civil, por ejemplo. En el caso de la demanda colectiva, el último párrafo del artículo transcrito faculta al juez a corregir mediante acta.

Emplazamiento

El término emplazamiento deviene de emplazar de poner un plazo, fase procesal que se da en todos los procesos y este eje transversal surte sus efectos al llamar al demandado al proceso para que tome una actitud procesal ante la reclamación dirigida por el demandante, se le cita y desde que se le hace saber del planteamiento de la demanda queda obligado a formar parte del proceso iniciado. El emplazamiento genera efectos procesales; como en el caso de los juicios civiles, tiene efectos materiales y formales; ahora, en el caso de las demandas colectivas laborales, sus efectos son la inamovilidad general en el lugar de trabajo, lo que comúnmente es conocido como la imposibilidad del patrono a ponerle fin

a toda relación de trabajo, es decir, el despedir directamente a ningún trabajador.

El artículo 379 del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece: desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno en contra de otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Como lo determina esta norma, la advertencia la hace tanto para el patrono como para trabajador de no tomar represalias uno contra otro, no únicamente al patrono frente al trabajador. Importante es también hacer énfasis en el momento en que empieza a ser efectiva esa advertencia, y ésta es, como literalmente lo indica la norma, desde el momento en que se entrega al juez el pliego de peticiones sin esperar a que se notifique al patrono, pues de alguna manera el empleador ha de tener conocimiento del movimiento que se gestaba.

Para Luis Fernández Molina en su obra relaciones colectivas de trabajo, la inamovilidad es:

(...) una medida temporal que tiene vigencia tanto se resuelve el conflicto de fondo; se procura la protección de los trabajadores mientras hacen valer sus derechos para que el empleador no despidan a los promotores y no sea una amenaza para los indecisos. (2010, p. 286).

Este concepto del autor en mención viene a reforzar el criterio de la no represalia contra el trabajador mientras el conflicto está vigente, siendo el objetivo del emplazamiento, de acuerdo a lo definido por el autor citado, lo que conlleva la garantía de inamovilidad, su enfoque es esa medida de protección mientras se resuelve el conflicto aunque, lastimosamente, en la práctica sea otro el interés al volverse permanente ese emplazamiento por años, siendo otra forma de estabilidad laboral, como sucede en las entidades del Estado.

Despido justificado

Para el caso de una falta cometida por el trabajador durante el emplazamiento, el patrono está obligado a iniciar el incidente de despido, para el solo hecho de que el juez que conozca del incidente se pronuncie en cuanto a que ese despido no es represalia contra el trabajador y que no afecta el movimiento, no entrando a considerar si las causas de despido son justas o injustas lo que es materia de un juicio ordinario de pago de prestaciones y que es posterior al incidente relacionado.

Huelga

Lo que impulsa a los trabajadores ir a huelga, es el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo; o bien, la negativa injustificada, por parte del

patrono, a celebrar aquellos instrumentos colectivos de trabajo, la negativa de conceder mejoras económicas cuando tiene las posibilidades de hacerlo y, por último, por el incumplimiento de los convenios suscritos ante el tribunal de conciliación o de arbitraje.

Agotados los procedimientos de conciliación por parte del tribunal de conciliación, y éstos declaren el fracaso de dicha fase, el artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de huelga por parte de los trabajadores, y de paro por parte de los empleadores, para ejercerlos de conformidad con la ley. Para el ejercicio de ese derecho los trabajadores, para el caso de la huelga, tienen veinticuatro horas para solicitar al juez la declaratoria de legalidad de la huelga.

En la trayectoria en que el juez conoce y se pronuncia declarando la legalidad de la huelga, hay un desfase, pues durante el tiempo en que el juez estudia si se cumplen los requisitos previos a la declaración, momento en que la huelga aún no se ha declarado, es decir no ha estallado, no se puede calificar si es o no pacífica, lo que daría lugar a declarar una huelga ilegal. Por lo anterior, los trabajadores deben esperar a que quede firme el auto de declaratoria de huelga legal previo a suspender labores, caso

contrario, estarían ante una huelga de hecho. Hay que tomar en cuenta que luego de emitir el auto de declaratoria de legalidad de la huelga, el juez debe elevar ese auto a la sala jurisdiccional para que lo confirme, lo que debe hacer de oficio.

Huelga legal e ilegal

Al respecto, el Código de Trabajo, en el artículo 239, reconoce la huelga legal como la suspensión temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender, frente a su patrono, los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

En su efecto, para la declaratoria de legalidad de la huelga, el artículo 241 del Código de Trabajo prevé los requisitos para su procedencia, siendo los siguientes: los trabajadores deben ajustarse a las disposiciones del artículo 239, párrafo primero del Código de Trabajo, agotarse los procedimientos de conciliación, constituir la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa y que han iniciado la relación laboral con antelación al movimiento, no incluyéndose a los empleados de confianza y los

representantes del patrono. De no llenarse cada uno de estos requisitos y holgaren los trabajadores, en la declaratoria de ilegalidad de la huelga, el tribunal le fijará un plazo de veinte días al patrono, plazo durante el cual, sin ninguna responsabilidad, podrá dar por terminada la relación laboral de todos los laborantes que holgaren.

La excepción a no agotar previamente la fase de conciliación y pedir que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga al momento de plantear el conflicto colectivo, le asiste a los trabajadores y patronos (estos últimos para el caso del paro) cuando se da el incumplimiento de los términos de un instrumento de normación colectiva o pacto colectivo de condiciones de trabajo, o la sentencia arbitral, derecho que le asiste a la parte afectada de ese incumplimiento y que haya cumplido y respetado por su parte

Huelga ilegítima o de hecho

Esta clase de huelga surge cuando se da la suspensión de labores por parte de los trabajadores, sin haber cumplido con los requisitos antes señalados, sin mediar la autorización de juez para la holganza o sin siquiera haber iniciado el trámite del conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo y previsión social pues de no llenar los requisitos previos a la holganza, o bien, sin que se haya declarado por parte del juez la legalidad de la huelga,

da lugar a que el patrono, sin ninguna responsabilidad de su parte, ponga fin a la relación laboral de todos los trabajadores que hayan holgado.

Huelga justa e injusta

Cuando las causas que motivan la huelga son imputables al patrono por el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o por la renuencia injustificada de celebrar este último o de otorgar las mejoras económicas solicitadas por los trabajadores, teniendo la posibilidad de hacerlo, es procedente la declaratoria de justicia de la huelga; caso contrario, se estaría frente a una huelga injusta, la que es imputable a los trabajadores, no teniendo derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y, para los que hayan trabajado, no tendrán derecho al salario doble.

Paro

Proviene del término “serrata”, que quiere decir cierre de la empresa, de la locución “LOCK OUT”, lo que significa cerrar para afuera, igual a cerrar la puerta de la empresa. Utilizada esta herramienta como medida contra las desmedidas pretensiones de los trabajadores con el cierre de la

producción de la empresa, teniendo como finalización la protección de sus intereses económicos frente a los trabajadores.

Paro legal e ilegal

El artículo 245 del Código de Trabajo, define al paro legal como la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos en forma pacífica y con el fin exclusivo de defender, frente a sus trabajadores, los intereses económicos que sean propios de ellos. Sus efectos, cita el artículo en mención, es el cierre total de la o las empresas en que se declare. Debe ajustarse a las disposiciones del artículo 245 y artículo 241, inciso b), del Código de Trabajo.

Teniéndose como ilegal el paro que no llene los requisitos que señalan los artículos citados y aquellos actos maliciosos, por parte del patrono, que impidan a los trabajadores el desempeño de sus funciones. Siendo los efectos del paro ilegal que los trabajadores pidan su reinstalación inmediata o para dar por terminada la relación laboral, a percibir las indemnizaciones legales que procedan y a pagar, por parte del patrono, los salarios caídos, así como a pago de una multa de ley, según la gravedad y número de trabajadores afectados. Estas mismas consecuencias aplican al

caso del paro de hecho o ilegítimo, siendo éste el que se lleva a cabo sin haber buscado, primeramente, la declaración de legalidad del mismo.

Paro justo e injusto

Acaece el paro justo cuando las causas que lo motivan son imputables a los trabajadores, lo contrario ocurre en el paro injusto, cuando los motivos son imputables al mismo patrono. Al declararse la justicia del paro legal, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono. A diferencia en la declaratoria de injusticia del paro, cuya consecuencia es que el patrono debe pagar a los trabajadores todos los salarios durante el tiempo en que la relación laboral estuvo suspendida.

Arbitraje

El tema del arbitraje el doctor César Landelino Franco López, en su obra derecho sustantivo colectivo de trabajo, lo define de la siguiente manera: “Aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose a la decisión del tribunal.” (2006, p. 242). En este concepto debemos tomar en cuenta, que en Guatemala, el

tribunal arbitral lo conforman particulares, pues la ley no exige que los jueces que lo integran deban ser abogados.

Clasificación

Dentro de la clasificación del arbitraje están el voluntario o potestativo, y el obligatorio. Para el efecto el artículo 397 del Código de Trabajo, proporciona esta clasificación, diferenciando uno de otro en que, el primero, es cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de la conciliación o cuando así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o el paro calificados de legales. En el segundo caso, es cuando una vez calificada de legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado, así también en los casos en que no puede autorizarse la huelga en resguardo del interés superior de la población, por tratarse de una empresa de aseo público, hospital, clínica, telecomunicación, distribuidora de energía y agua, etcétera, y al declararse legal o ilegal la huelga y no constituirse la mitad más uno del total de trabajadores.

Trabajadores en período de prueba

Trabajador

El código de trabajo, define al trabajador como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. De esta definición proporcionada por la normativa laboral sustantiva, se extrae que, trabajador solo puede ser una persona individual, no así una persona jurídica, pues en este último caso se estaría ante un intermediario; de allí el elemento persona como sujeto de la relación laboral.

Período de prueba

El período de prueba se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en el artículo 81, el cual estipula: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los

trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

De lo expuesto en el artículo anterior, puede interpretarse lo siguiente: a) el período de prueba es aplicable únicamente en los contratos de trabajo o cuando la relación laboral entre patrono y trabajador se ha convenido indefinidamente; en consecuencia, no es aplicable para los contratos a plazo fijo o para obra determinada; b) el tiempo máximo del período de prueba es de dos meses, siendo susceptible de cambiar ese plazo por uno menor; c) el período de prueba es un plazo en donde ambas partes de la relación laboral pueden dar por terminada la misma, sin ninguna responsabilidad alguna, lo que puede traducirse en que el patrono puede despedir y el trabajador puede renunciar o abandonar su trabajo, sin que exista la obligación de pagar indemnización o daños o perjuicios a la otra parte.

Así mismo, tanto el trabajador como el patrono están eximidos de pagar indemnización; sin embargo, el patrono siempre deberá pagar, en forma proporcional, por ser prestaciones irrenunciables: a) bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público; b) aguinaldo para los

trabajadores del sector privado; c) vacaciones. Además, el patrono tiene prohibido ampliar el período de prueba, por lo que es nulo todo acto que realice para prorrogar dicho período con el fin de evadir las responsabilidades que asisten al trabajador.

Concepto

Según el autor Néstor De Buen, en su obra derecho del trabajo explica que el período de prueba es:

(...) Es una condición suspensiva de un contrato de trabajo cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro e incierto en que aquella pueda consistir, estimando como tal la apreciación de que este resultado pueda hacer el mismo empresario -condición suspensiva potestativa- o terceras personas ajenas a ésta. (1985, p. 29).

Conforme al criterio de este autor, el período de prueba es un acto futuro o incierto, es decir, una expectativa de derecho del trabajador para constituir y crear certeza del contrato de trabajo y/o relación laboral y, también del patrono, durante ese período. A efecto de dar un concepto propio del período de prueba, puede indicarse que es el plazo en el cual la relación laboral no ha creado un vínculo estable entre el patrono y el trabajador, cuya finalización convalida y dota de certeza la relación laboral.

Función

Este aspecto se encuentra concatenado con el apartado anterior, pero es más enfocado desde la perspectiva del patrono, ya que el período de prueba se encuentra regulado y establecido en la legislación, para proporcionar al patrono un lapso o plazo para verificar si la persona que ha contratado reúne las condiciones, o bien, con el potencial idóneo para cubrir el puesto, así como el desarrollo de las funciones que le asignen. Lo que es razonable, puesto que al patrono le asiste el derecho de libertad de contratación, limitada por el contenido de las leyes de índole laboral; por ende, no puede conminarse al patrono a mantener una relación laboral en la cual el trabajador no es el adecuado para desempeñar el puesto que ha solicitado, al no tener los conocimientos y experiencia requerida y necesaria.

Prestaciones irrenunciables

El patrono, en este caso en particular, deberá pagar al trabajador por el tiempo servido, que deberá ser menor a dos meses, o menor al caso que estipule la ley específica para el efecto (en el caso de los trabajadores del Estado), en forma proporcional, lo que en la doctrina y en la práctica legal se les ha denominado como prestaciones irrenunciables, toda vez que por

imperativo legal, aun cuando el trabajador renuncie a ellas, dicha renuncia es inválida, y actualmente son tres, siendo éstas, la bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo para los trabajadores del sector privado y público y vacaciones.

Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público

También conocido con el nombre de Bono catorce, se encuentra regulado en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, el cual consiste en un salario extra, un salario número catorce a favor del trabajador, el cual es independiente y adicional al aguinaldo, y es aplicable tanto para trabajadores del sector público como del sector privado; cuya definición se encuentra en el artículo 2 del Decreto citado, el cual estipula: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”.

El artículo 3 del Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, indica, en su parte conducente que: “Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional

correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”. En ese sentido, puede inferirse, que el patrono se encuentra obligado a pagarlo, a tenor literal de lo expuesto anteriormente, puesto que es una prestación irrenunciable, por lo que el patrono, al despedir al trabajador en período de prueba, debe proceder a pagar la parte proporcional al tiempo servido en concepto de Bonificación Anual.

Aguinaldo para trabajadores del sector privado y público

Constituye el salario número trece, es una prestación adicional obligatoria para el patrono, que en principio fue creada para los trabajadores del sector público, y posteriormente para los trabajadores del sector privado. Para el caso de los trabajadores del sector público, les es aplicable el Decreto Número 1633 del Congreso de la República y Decreto Numero 74-78 del Congreso de la Republica, y para el caso de los trabajadores del sector privado, les es aplicable el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República, ambos decretos son similares en su contenido.

De la lectura de los considerandos de los decretos anteriormente mencionados, el aguinaldo constituye una ayuda o aporte que fue creado con el objeto de apoyar al trabajador a soportar los gastos que conllevan

las festividades de fin de año (navidad y año nuevo), así como los gastos propios del inicio de año (ciclo escolar), pues es conocido, que en esas épocas es cuando más la economía se encuentra en movimiento y afecta sobremanera el patrimonio de los asalariados.

El artículo 1 del Decreto Número 1633, en su parte conducente, estipula que: “Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: El cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido”.

Los artículos 1 y 5 del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República, regulan que: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por

un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor, pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado”.

El aguinaldo se computa del 01 de diciembre de cada año al 30 de noviembre del año siguiente, y se paga una parte, en el mes de diciembre y la otra parte en el mes de enero; siendo que, de los artículos anteriormente transcritos, puede inferirse que, tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado, el pago del aguinaldo por parte del patrono, es obligatorio, y debe pagarse proporcionalmente por el tiempo servido.

Vacaciones

Es un derecho de todo trabajador a tener un descanso remunerado en forma periódica por cada año laborado, siendo una de las garantías sociales con los que cuentan todas las legislaciones laborales, pues su razón de ser se basa en la protección de la salud física y mental del trabajador (reponer fuerzas), que a la vez repercute en la actividad económica del patrono,

pues un trabajador sano produce más que un trabajador enfermo y cansado.

Se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, y en las leyes específicas que contienen parámetros para garantizar el derecho a vacaciones de los trabajadores del Estado, tal como la Ley de Servicio Civil, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Ley de Servicio Municipal, Pactos colectivos de condiciones de trabajo, por citar ejemplos.

Se encuentra regulado como un derecho irrenunciable, en el artículo 130 del Código de Trabajo; establece que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

Por su parte, el artículo 133, también del Código de Trabajo, indica que: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de

vacaciones. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”.

De esa cuenta, este derecho permite ser una prestación que también puede ser pagada en forma proporcional al trabajador en relación al tiempo servido, al igual que la bonificación anual de los trabajadores del sector público y privado, así como también del aguinaldo para los trabajadores del sector público y privado; por ende, deben pagarse en caso de despido del trabajador en período de prueba.

Despido del trabajador en período de prueba, cuando existe emplazamiento, en ocasión al planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social

Desde el momento en que los interesados entreguen el pliego de peticiones al órgano competente, es decir, al juez del ramo laboral, se entenderá planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, quien lo debe tener por planteado, naciendo a la vida la prevención contemplada en el artículo 379 del Código de Trabajo, en cuanto a que los patronos y

trabajadores no podrán tomar represalia en forma recíproca, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

A la vez, el artículo 380 del Código de Trabajo regula otra prevención, al indicar que toda terminación de los contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y sin que la resolución definitiva de este incidente indique si el despido fue justo o no, pues lo que el juez debe determinar si el despido constituye una represalia, derivado del ejercicio de negociación colectiva que le asiste a los trabajadores.

Procedencia de la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral en el conflicto colectivo de carácter económico social

A tenor de lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, se ha establecido que cuando existe emplazamiento, genera una obligación de cumplimiento inexcusable para el patrono, la cual consiste en solicitar autorización judicial para dar por terminada toda relación laboral, aun cuando se invoque una causa justa para dar por terminada la relación laboral, puesto que lo que se busca evitar es que dicho despido sea derivado de una represalia en contra del movimiento.

Este criterio ha sido asentado por la Corte de Constitucionalidad como doctrina legal, establecido en las sentencias de fechas veintiuno de julio, dieciséis de agosto y trece de diciembre, todas correspondientes al año dos mil cinco, emitidas dentro de los expedientes ciento veintidós guion dos mil cinco (122-2005), seiscientos dieciséis guion dos mil cinco (616-2005) y dos mil doscientos ochenta y dos guion dos mil cinco (2282-2005), respectivamente.

En las sentencias citadas con anterioridad, la doctrina legal, en pocas palabras, consiste en que el patrono emplazado deberá solicitar la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, aún y en el caso en el que aquél actúe en ejercicio de alguno de los actos que expresamente se encuentran calificados en la ley como no constitutivos de represalias, en virtud que el trabajador, en esta situación, goza de inamovilidad y porque dicha obligación del patrono constituye una adecuada tutela del trabajador, que es objeto de la terminación de la relación laboral.

Como consecuencia del incumplimiento del patrono a su obligación, nace el derecho de los trabajadores a solicitar su reinstalación, puesto que la ley tutela (protege) al trabajador, ya sea que haya respaldado o no las prestaciones económico-sociales que han producido la promoción del

conflicto colectivo económico de carácter social, contra un despido arbitrario, como represalia derivado del ejercicio de su derecho de negociación colectiva.

Otro aspecto a considerar, es que el artículo 380 del Código de Trabajo, en forma expresa, indica que toda terminación del contrato de trabajo cuando existe emplazamiento debe contar con autorización judicial, al expresar el vocablo “toda”, a criterio de varios profesionales del Derecho, en principio, no debe hacerse distinción del tipo de contrato de trabajo, es decir, si es plazo fijo o plazo definido o el puesto de trabajo que ocupe el trabajador, por lo que independientemente del caso, el patrono está obligado a solicitar autorización judicial.

Lo anterior es conforme al principio de interpretación de la ley, que a la vez constituye un principio general del Derecho, que establece que cuando la ley no hace distinción no es dable al intérprete realizarlo. Esto quiere decir, que al hacer una interpretación literal de la disposición legal, no debe hacerse distinción si la misma norma no lo contempla, ya que de hacerlo, se estaría violentando el principio de seguridad y certeza jurídica, en virtud que se estaría a criterios arbitrarios y no regulados en la ley. No obstante lo anterior, en este punto, la Corte de Constitucionalidad (2001),

expedientes números 898-2001 y 1014-2001, sentencia de fecha 03 de agosto de 2004 ha indicado, en forma aclaratoria sobre este punto:

(...) este tribunal considera que no es atendible acoger el argumento que concurra sujeción a autorización judicial en el evento de terminación de “todos” los contratos de trabajo en una empresa en la que se haya planteado un conflicto colectivo económico social; pues entenderlo en el sentido indicado por el accionante implicaría interpretar la norma en forma positivista y restrictivo de un derecho social, mínimo e irrenunciable de una persona humana como lo es el de la libre elección de trabajo, tutelado en el artículo 102, inciso a), de la Constitución Política. Una correcta hermenéutica del artículo 380 del Código de Trabajo permite entender que la expresión “terminación de contratos de trabajo” contenida en dicho artículo, regula solamente aquellos eventos en que se da por terminada unilateralmente una relación de trabajo por motivo de despido (directo o indirecto) del trabajador; intelección que puede extraerse de las expresiones “justicia o injusticia del despido” y “sea reinstalado él o los trabajadores despedidos”, contenidas en el artículo antes citado; pues se ve que el espíritu de la norma pretende tutelar la continuidad de la relación de trabajo que pudiera verse afectada si el patrono asume la decisión de dar por finalizada dicha relación por medio del despido; como represalia por haber determinado o suponer que el trabajador despedido participó directamente en el movimiento que dio lugar al planteamiento del conflicto colectivo económico social, o bien, participó indirectamente al manifestar su adhesión al mismo. (p. 24)

En pocas palabras, la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo en un conflicto colectivo de carácter económico social, debe interpretarse que es únicamente en los casos que existe despido directo o indirecto del trabajador por parte del patrono, siendo que para las otras formas de terminación de la relación laboral, no existe la obligación por parte del patrono de contar con autorización judicial; esto tiene lógica, puesto que las demás formas de terminación de relación laboral no constituirán represalia por parte del patrono, por ejemplo, en caso de que

exista mutuo consentimiento o por fallecimiento de una de las partes de la relación laboral.

Cabe agregar que, la Corte de Constitucionalidad, como máximo intérprete de la Constitución Política de la República de Guatemala, ha establecido que determinados casos de trabajadores, al momento de dar por terminada una relación laboral, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en su caso, cuando existe emplazamiento, no debe solicitarse autorización judicial, en virtud de no ser necesaria, dada la particularidad de la situación del trabajador al momento de la finalización de la relación laboral. Entre estos casos de excepción, se puede mencionar: la renuncia del trabajador; los trabajadores cuyos puestos son considerados de confianza; y, el del trabajador que se encuentra en período de prueba.

Casos de excepción a la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral en el conflicto colectivo de carácter económico social

Renuncia del trabajador

Luis Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco, ha definido a la renuncia como: “Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la

obligación del PREAVISO y de la pérdida de la indemnización” (2017, p. 242); sin embargo, debe tomarse en consideración, que, en algunos centros de trabajo, por pacto colectivo de condiciones de trabajo, en caso de renuncia, cuenta con la llamada indemnización universal, la cual debe pagarse, pues es una obligación contenida en una ley profesional.

La renuncia es considerada como una forma unilateral de terminación del contrato de trabajo, en la cual el trabajador, por voluntad e iniciativa propia, por convenir a sus intereses, decide poner fin a la relación laboral, sin que dicha conducta origine en el patrono que se encuentra emplazado la obligación de solicitar la autorización judicial, puesto que no se trata de un despido y no constituye una represalia para el movimiento y podría interpretarse como una restricción al derecho de libre elección del trabajo. La Corte de Constitucionalidad (2001), expedientes números 898-2001 y 1014-2001, sentencia de fecha 03 de agosto de 2004 ha indicado al respecto:

(...) Sin embargo no debe entenderse que los casos de renuncia voluntaria del trabajador, también deben sujetarse a la autorización de juez competente, pues ello implicaría limitar el ejercicio del derecho social mínimo a la libre elección del trabajo protegido constitucionalmente -artículo 102, literal a) del texto matriz -al cumplimiento de un requisito (de autorización de juez competente) establecido en una norma ordinaria (artículo 380 del Código de Trabajo), lo cual, por la restricción que origina sería inconstitucional. (p. 25).

Trabajadores de confianza y de dirección

Otro caso de excepción, lo constituye los trabajadores de confianza y de dirección, los cuales, por la naturaleza de sus funciones, puede inferirse que representan al patrono, puesto que ejercen cargos de mando y gozan de superior jerarquía ante los demás trabajadores que se encuentran en la empresa. La Corte de Constitucionalidad (2009), expediente número 3552-2009, sentencia de fecha 12 de octubre de 2010, define a los trabajadores de confianza y dirección de la siguiente forma:

(...) El trabajador de dirección y confianza es aquél que por su cargo y por las funciones que desempeña, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto posee mando y jerarquía frente a los demás empleados. La calidad de trabajador de dirección y confianza puede ser expresamente contemplada en la ley o en el respectivo contrato; sin embargo, al no estar estipulado en éste, lo importante no es lo enumerado en el mismo, sino la naturaleza de las funciones que se cumplen, lo que significa que la calidad a la que se ha hecho referencia, no está dada por el contrato en sí, sino por las funciones que desarrolla el empleado, a quien el patrono, de manera voluntaria, le asigna determinadas atribuciones y le delega su representación ante los demás trabajadores.
(p. 5)

Por otro lado, un aspecto también a considerar del porqué los trabajadores de confianza y de dirección son una excepción en cuanto a solicitar autorización, es derivado de lo expuesto en el último párrafo del artículo 212 del Código de Trabajo, el cual establece que: “no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica

dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “Visto Bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

Este aspecto es de suma importancia, ya que los trabajadores de confianza y de dirección, por imperativo legal, no pueden pertenecer a un sindicato de trabajadores, puesto que la naturaleza de sus funciones, por una parte, consisten en defender los intereses del patrono de modo preferente, lo que los distingue del resto de empleados; y, además, porque esta exclusión tiene su razón de ser, a que se busca que en el sindicato de trabajadores no exista intervención por parte del patrono, lo que ocurriría, si se permitiera que los trabajadores de confianza ingresaran a ser parte del sindicato, puesto que sus opiniones no serían imparciales y objetivas.

Por otro lado, todos los asuntos sindicales, máxima como las contenidas en el pliego de peticiones, que dieron origen al planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, las cuales buscan dar una mejora a las condiciones de trabajo imperantes en el lugar de trabajo, deben ser tratados por los mismos trabajadores, quienes, de conformidad con la ley,

pueden defender sus intereses a través de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Esta diferencia entre los trabajadores de confianza con el resto de los demás trabajadores, permite interpretar, que la prevención contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, no le es aplicable, pues dicha prevención busca proteger a los trabajadores que puedan apoyar el movimiento, lo que no sucede en el caso de los trabajadores de confianza, por lo que puede afirmarse que los trabajadores de confianza y de dirección no se encuentran protegidos por la prevención contenida en la norma legal citada. A este punto de vista ha llegado la Corte de Constitucionalidad (2009), expediente número 3552-2009, sentencia de fecha 12 de octubre de 2010 al indicar:

(...) En ese sentido, esta Corte, considera que no es necesario que se solicite autorización judicial para despedir a un trabajador de confianza, pues no tiene razón de ser que el órgano jurisdiccional determine si la actuación del patrono configura o no represalia contra una persona que, por su alta posición jerárquica en la empresa, debía defender los intereses del empleador y, por ende, no estaba en condiciones de apoyar las peticiones económico-sociales de los otros trabajadores, a quienes sí se les debe proteger de cualquier despido arbitrario derivado del ejercicio del derecho de negociación colectiva o de la condición preferente en que se encuentren para respaldar aquellos intereses (aunque no hayan suscrito el pliego de peticiones o no se hubieren adherido al conflicto). (p. 6).

Despido del trabajador en período de prueba

Constituye también una excepción para el patrono a solicitar autorización para la terminación de un contrato de trabajo cuando existe emplazamiento, el caso del trabajador que se encuentre en período de prueba, en virtud que la misma norma que lo regula, es decir, el artículo 81 del Código de Trabajo, permite que ambas partes, ya sea de forma unilateral o de mutuo consentimiento, sin expresión de causa, puede dar por terminada la relación laboral. La Corte de Constitucionalidad (2006), expediente número 3447-2006, sentencia de fecha 12 de abril de 2007 ha desarrollado el período de prueba de la siguiente forma:

(...) El período de prueba, entendido como el plazo en el cual la relación laboral no ha creado un vínculo estable entre el trabajador y el empleador, tiene como característica principal, que durante su transcurso el empleador puede poner final al contrato de trabajo, con justa causa o sin ella, sin obligación de preavisar ni de pagar indemnización alguna, es decir, no le genera ningún tipo de responsabilidad. (p. 4)

Con base a lo expuesto precedentemente, puede indicarse que en el período de prueba se origina una situación de expectativa, pues durante este período de tiempo no se ha creado un vínculo estable entre el trabajador y el patrono, puesto se está a la espera a que transcurra el tiempo señalado, para confirmar la relación de trabajo y, en caso de despido, no se genera ningún tipo de responsabilidad para el patrono; en ese sentido,

las prevenciones decretadas dentro un conflicto colectivo de carácter económico social no pueden prevalecer.

Al analizar un caso en concreto, pudo encontrarse, el caso en que el Congreso de la República, como autoridad nominadora, estando emplazada, derivado del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, procedió a despedir a una persona, la cual se encontraba en período de prueba, con base a lo estipulado en su propia normativa, es decir, la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo y su Reglamento, vigente en esa época, la cual le permitía despedir en período de prueba sin generar ningún tipo de responsabilidad, más que el pago de las prestaciones irrenunciables.

El extrabajador del Congreso de la República promovió el incidente de reinstalación con base a lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, a lo cual en primera instancia fue declarado con lugar, siendo confirmado en segunda instancia por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones; razón por la cual la Procuraduría General de la Nación, ante la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia promovió Amparo, el cual fue declarado sin lugar.

La Procuraduría General de la Nación interpuso el recurso de apelación en contra de la sentencia de amparo emitida por la Corte Suprema de Justicia, la cual fue conocida por la Corte de Constitucionalidad. La Corte de Constitucionalidad (2006), expediente número 3447-2006, sentencia de fecha 12 de abril de 2007, manejó el punto de vista expuesto, al indicar:

(...) Teniendo en cuenta las definiciones desarrolladas en los párrafos precedentes, se puede concluir que si el empleador decide extinguir el contrato de trabajo mientras el mismo se encuentra dentro del período de prueba se presume que lo hace por falta de idoneidad y eficacia del trabajador en el desempeño de sus funciones, decisión que no le genera ningún tipo de responsabilidad. (...) Con fundamento en lo anteriormente considerado, esta Corte establece que el acto señalado como agravante se practicó en franca violación de los derechos del accionante, concluyéndose que la acción constitucional promovida es procedente, y por ello, debe revocarse el fallo venido en apelación, haciendo los demás pronunciamientos que en Derecho correspondan. (p. 4)

En un caso similar, también derivado del incidente de reinstalación promovido por un ex trabajador del Organismo Legislativo, que fue conocido por la Corte de Constitucionalidad, la cual utilizó el mismo criterio expuesto, en la sentencia de fecha veintiséis de abril de dos mil siete de Apelación de Amparo, emitida dentro del Expediente Número trescientos sesenta y cuatro guion dos mil siete (364-2007); igual pronunciamiento, en las sentencias de fecha siete de junio, cinco de julio y dieciséis de agosto de dos mil siete y treinta de julio de dos mil ocho, emitidas en los expedientes novecientos cuarenta y ocho guion dos mil siete (948-2007), trescientos doce guion dos mil siete (312-2007), mil

ochocientos setenta y seis guion dos mil siete (1876-2007), y, ochocientos noventa y siete guion dos mil ocho (897-2008).

En las sentencias indicadas en el párrafo que precede, la Corte de Constitucionalidad ha generado la doctrina legal, en la cual el período de prueba en una relación laboral es una situación de expectativa, la cual no permite que se consolide el vínculo entre el patrono y el trabajador, hasta que se supere el tiempo estipulado como período de prueba para cada caso en particular, lo que implica que no se ha generado el elemento de la relación de trabajo, denominado estabilidad laboral.

Lo anterior, permite inferir que el despido de un trabajador en período de prueba cuando existe emplazamiento es permitido y no necesita de autorización judicial, por lo que no genera responsabilidad para el patrono, lo cual, como ya se indicó, es doctrina legal emitida por la Corte de Constitucionalidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, y debe ser observada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

A la vez, al no ser obligación para el patrono, no genera para el trabajador el derecho a solicitar la reinstalación, pues como se indicó con anterioridad, al estar en periodo de prueba, no genera estabilidad laboral,

es decir, no genera ese derecho a la permanencia en el trabajo, por lo que no puede alegar este derecho ante los órganos jurisdiccionales, pues la misma ley y fallos jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad, así lo establecen y permiten.

Consecuencias jurídicas para el patrono al despedir al trabajador en periodo de prueba

De lo expuesto en el curso del presente trabajo de investigación, puede inferirse que existen tres consecuencias jurídicas para el patrono al despedir al trabajador en período de prueba cuando existe emplazamiento:

1. La no obligación por parte del patrono de solicitar autorización judicial;
2. El no pago de indemnización a favor del trabajador; y, 3. El pago de las prestaciones irrenunciables por el tiempo servido a favor del trabajador.

La no obligación por parte del patrono de solicitar autorización judicial

En virtud que en el período de prueba no se genera la estabilidad laboral ni se ha consolidado el vínculo laboral entre el patrono y el trabajador, y en consonancia con lo regulado en el artículo 81 del Código de Trabajo, las prevenciones contenidas en los artículos 379 y 380 del Código de

Trabajo no es aplicable en el caso que se produzca el despido del trabajador que se encuentre en periodo de prueba, por ende, el patrono no se encuentra obligado a solicitar autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, ya que constituye uno de los casos de excepción que la misma Corte de Constitucionalidad ha estipulado.

El no pago de indemnización a favor de trabajadores

Al ser el período de prueba un plazo en el cual la relación laboral no ha creado un vínculo estable entre el trabajador y el patrono, tiene como particularidad que, durante su transcurso, el patrono puede poner fin a la relación laboral con justa causa o sin ella, en virtud que se ha percatado de la falta de idoneidad y eficacia del trabajador en el desempeño de sus funciones, sin obligación de preavisar ni de pagar indemnización alguna, es decir, no le genera ningún tipo de responsabilidad.

Es decir, el despido, por parte del patrono, con el objeto de no tener responsabilidad alguna, debe ser durante el período de prueba, ya que si se realiza después de transcurrido el período de prueba, en caso de despido injustificado, el patrono deberá pagar indemnización al trabajador. Esto puede inferirse de la lectura del primer párrafo del artículo 82 del Código de Trabajo, el cual estipula: “Si el contrato de trabajo por tiempo

indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado”.

El pago de prestaciones irrenunciables a favor del trabajador por el tiempo servido

El patrono, en este caso en particular, deberá pagar al trabajador por el tiempo servido, que deberá ser menor a dos meses, o menor al caso que estipule la ley específica para el efecto (en el caso de los trabajadores del Estado), en forma proporcional, lo que en la doctrina y en la práctica legal se les ha denominado como prestaciones irrenunciables, toda vez que por imperativo legal, aun cuando el trabajador renuncie a ellas, dicha renuncia es inválida, y actualmente son tres, siendo éstas, la bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo para los trabajadores del sector privado y público y vacaciones las cuales se desarrollaron en el tema anterior.

Conclusiones

En la presente investigación se consideró, luego del análisis conjuntamente con la doctrina, la ley y sentencias emanadas de la Corte de Constitucionalidad, el período de prueba como el plazo en el cual la relación laboral no ha creado un vínculo estable entre el trabajador y el empleador, de tal manera que no se ha generado el elemento de la relación de trabajo, denominado estabilidad laboral, por ello; los casos de excepción para la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral en el conflicto colectivo de carácter económico social, se encuentra, además de la renuncia del trabajador y de los casos de trabajadores de dirección y de confianza, la del despido del trabajador en período de prueba, tanto del sector público como del sector privado, sin contravenir lo que para el efecto la doctrina y leyes laborales regulen en cuanto a la relación de trabajo.

Del análisis doctrinario y legal, sobre las consecuencias del emplazamiento en el conflicto colectivo de carácter económico social, se estableció, que dentro de las prevenciones que genera para el patrono está, la prohibición de despedir a todo trabajador a menos que cuente con la respectiva autorización judicial, a efecto de evitar una represalia en contra

del movimiento y en protección al trabajador para garantizar su estabilidad laboral.

En el trabajo desarrollado, se argumentó sobre los derechos del trabajador en período de prueba, siendo que dicho período únicamente es aplicable en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, ambas partes pueden ponerle fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte, estando eximidos de pagar indemnización; sin embargo el patrono, siempre deberá pagar las prestaciones irrenunciables, tales como la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo y las vacaciones, pago que deberá realizar en forma proporcional al tiempo servido por el trabajador.

Con el estudio realizado, se llegó a demostrar la viabilidad de la terminación del vínculo laboral entre patrono y trabajador, sin que medie autorización judicial, cuando éste último esté en período de prueba sin responsabilidad alguna ni para el patrono ni para el trabajador, aun así estuviere emplazado el patrono a razón del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, de tal cuenta que no se ha consolidado el vínculo laboral entre los sujetos de trabajo.

Referencias

De Buen, Néstor. (1985). *Derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

De la Cueva, Mario. (1984). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Echeverría Morataya, Rolando. (2017). *Derecho del Trabajo I*. Guatemala: Formatec.

Fernández Molina, Luis. (2017). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: IUS Ediciones.

Fernández Molina, Luis. (2010). *Relaciones colectivas de Trabajo*. Guatemala: IUS Ediciones.

Franco López, César Landelino. (2017). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo II. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco López, César Landelino. (2006). *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Materiales legales

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

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

Congreso de la República de Guatemala. (1966). Decreto 1633. *Aguinaldo para empleados públicos*.

Congreso de la República de Guatemala. (1992). Decreto 42-92. *Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público*.

Congreso de la República de Guatemala. (1978). Decreto 76-78. *Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado*.

Peralta Azurdia, Enrique. (1963). Decreto Ley 107. *Código Procesal Civil y Mercantil*.

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

Corte de Constitucionalidad (2001), expedientes números 898-2001 y 1014-2001, sentencia de fecha 03 de agosto de 2004

Corte de Constitucionalidad (2009), expediente número 3552-2009, sentencia de fecha 12 de octubre de 2010

Corte de Constitucionalidad (2006), expediente número 3447-2006, sentencia de fecha 12 de abril de 2007