



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Determinación legal del incumplimiento de deberes y
faltas graves para el despido justificado**
(Tesis de Licenciatura)

Yesenia Elizabeth Cardona Barrera

Guatemala, septiembre 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Determinación legal del incumplimiento de deberes y
faltas graves para el despido justificado**
(Tesis de Licenciatura)

Yesenia Elizabeth Cardona Barrera

Guatemala, septiembre 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Yesenia Elizabeth Cardona Barrera**, elaboró la presente tesis, titulada: **Determinación legal del incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 2 de mayo de 2024

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

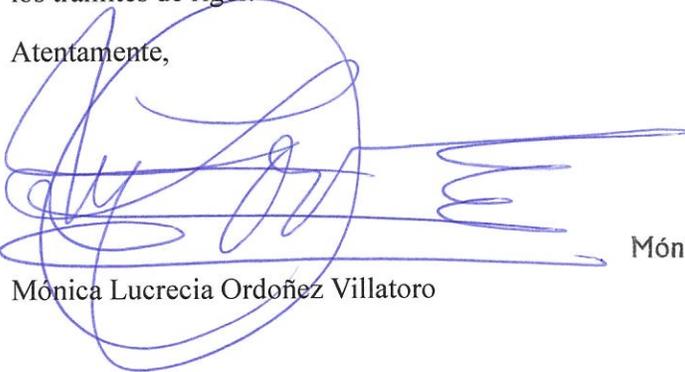
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante Yesenia Elizabeth Cardona Barrera , ID 000131352. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada “Determinación legal del incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado”.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable el contenido de la tesis es el estudiante.
- d) 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 emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe en los trámites de rigor.

Atentamente,



Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro

Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro
Abogada y Notaria

Guatemala, 10 de julio de 2024

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 metodológico de la tesis del estudiante Yesenia Elizabeth Cardona Barrera, ID 000131352, titulada Determinación legal del incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado. Se le advirtió al estudiante sobre el respecto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. 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 en los trámites de rigor.

Atentamente,



Lic. Eduardo José España Urrutia

Lic. Eduardo José España Urrutia
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 225-2024
ID: 000131352

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **YESENIA ELIZABETH CARDONA BARRERA**
Título de la tesis: **DETERMINACIÓN LEGAL DEL INCUMPLIMIENTO DE DEBERES Y FALTAS GRAVES PARA EL DESPIDO JUSTIFICADO**

El Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro de fecha 2 de mayo del 2024.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado Eduardo José España Urrutia de fecha 10 de julio del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 2 de septiembre del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M.Sc. Andrea Torres Hidalgo
Vicedecano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios: Por darme la sabiduría y entendimiento para poder culminar con mis estudios.

A mis padres: Lourdes Verónica Barrera Cruz de Cardona y Emilio Ernesto Cardona Trabanino (Q.E.P.D.), gracias por instruirme de la mejor manera y que este triunfo sea de recompensa por todos los sacrificios hacía mi persona. Los amo.

A mis hermanos: Ernesto Vidal Cardona Barrera (Q.E.P.D.), César Emilio Cardona Barrera, Sandy Paola Cardona Barrera, que mi triunfo sea de ejemplo para ellos. En especial a Lourdes Romelia Cardona Barrera, gracias por haber sido mi fuente de superación, gracias por impulsarme a ser una profesional y sobre todo por tu apoyo incondicional desde el día uno, los amo.

A mi esposo: Lic. Jasser Efraín Santander de León, gracias por siempre apoyarme, darme las palabras de aliento en los momentos más difíciles y nunca permitir que dejara a un lado mi estudio. Sin duda alguna eres mi pilar fundamental en mi vida, te amo mi amor.

A mis sobrinos: Dani Josué Mayorga Cardona, Keylin Valeria Mayorga Cardona, Emilio Ernesto Vidal Méndez Cardona, Ernesto Caleb Cardona Palacios, Kristell Sofía Valentina Méndez Cardona, Seidy Dahena Valeria Salazar Cardona, Sarah Jimena Romero Girón y Lucas Matías Romero Girón, que mi triunfo les sirva de ejemplo para ser unos grandes profesionales, los amo.

A mis suegros: Lic. Carlos Roberto Girón Arévalo y Licda. Ethnea Patricia de León Quinto, gracias por sus palabras de motivación.

A mi cuñada: Dra. Ethnea Patricia Girón de León, gracias por sus palabras de motivación.

A mis compañeros

de estudio: Este triunfo los comparto con ustedes.

A Universidad

Panamericana: Gracias por cada una de sus enseñanzas para poder
formarme como
toda una profesional.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Regulación legal que determina las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes	1
Deficiencias en el sistema de justicia para el resguardo del trabajador para el reclamo de indemnización	23
El derecho laboral guatemalteco	40
Conclusiones	61
Referencias	63

Resumen

En este estudio de investigación monográfico se abordó el tema de determinación legal del incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado. El objetivo general es identificar las herramientas legales aplicadas en el proceso guatemalteco para regular el incumplimiento de deberes y las medidas disciplinarias que justifican el despido. El primer objetivo específico consistió en analizar la regulación legal correspondiente al procedimiento enfocado a las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a describir las deficiencias jurídicas con respecto a la falta de protección en el proceso de incumplimiento de pago de indemnización. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que el incumplimiento de deberes y el abandono de labores son causas justificadas de despido, y deben documentarse por escrito.

De esta manera cuando un empleado incurre en una conducta grave, es sustancial que el empleador tome las medidas adecuadas para evitar daños mayores y mantener un entorno de trabajo seguro. El despido justificado envía un mensaje a otros empleados de que no se tolerarán las malas conductas, promoviendo una cultura de responsabilidad y profesionalismo. Sin embargo, esto no exime al empleador de responsabilidad si el trabajador decide presentar una demanda ante los juzgados de trabajo. Además, algunos empleadores pueden utilizar

indebidamente el despido justificado para atacar a empleados específicos y evitar el pago de indemnización, vulnerando así el derecho laboral.

Palabras clave

Trabajador. Despido. Abandono. Justificación. Indemnización.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema del proceso de determinación legal del incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado. El objetivo general de la investigación será identificar las herramientas legales aplicadas en el proceso guatemalteco para regular la normativa relacionada con el incumplimiento de deberes y medidas disciplinarias para el despido justificado. El primer objetivo específico es analizar la regulación legal que corresponde al procedimiento enfocado a las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes mientras que el segundo objetivo es describir las deficiencias jurídicas con respecto a las carencias en la protección durante el incumplimiento del pago de indemnización

Las razones que justifican el estudio consisten en determinar el incumplimiento de deberes y faltas graves para el despido justificado. Además, el interés de investigar el tema radica en que se hará una investigación que contribuirá como material de estudio y referencia en normativa jurídica con respecto al procedimiento por abandono de labores y despido justificado. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es monográfica, ya que trata un tema que es específico, preciso y único, tomando en cuenta referencias, conceptos legales y doctrinarios.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará regulación legal que determina las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes, en el segundo deficiencias en el sistema de justicia para el resguardo del trabajador hacía el reclamo de indemnización y finalmente en el tercero el derecho laboral guatemalteco.

Regulación legal que determina las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes

Sujetos de la relación laboral

La relación laboral es un aspecto esencial de la sociedad moderna e involucra una compleja red de factores legales, económicos y sociales. Los empleadores y los empleados tienen diferentes derechos y obligaciones, y su relación se rige por diversas leyes y regulaciones. Los empleadores tienen derecho a dirigir y controlar el trabajo de sus empleados, mientras que los empleados tienen derecho a que se les pague por su trabajo y a trabajar en un ambiente seguro y saludable. En la relación laboral se adquieren diferentes derechos y obligaciones por ambas partes.

El trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. De acuerdo al artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 330 (1947) establece que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica. De forma individual la persona debe dar cumplimiento a la parte que le corresponde para percibir un salario en remuneración al trabajo

ejecutado. Dentro del análisis jurídico en términos generales Fernández Molina (2008) hace mención que: “Es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja” (p.154).

La negociación colectiva, es un tema esencial de la relación laboral porque permite a los empleados negociar mejores salarios, beneficios y condiciones laborales. Los sindicatos desempeñan un papel vital en la negociación colectiva porque representan los intereses de los empleados y les brindan una voz colectiva. El marco legal para la negociación colectiva varía de un país a otro, pero generalmente involucra leyes y regulaciones que protegen los derechos de los empleados a organizarse y negociar colectivamente. La seguridad y la salud en el trabajo es otro tema crítico de la relación laboral. Se refiere a la responsabilidad legal y social de los empleadores de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

La negociación colectiva ayuda a equilibrar el poder entre empleados y empleadores. Los empleados, pueden carecer de la capacidad de negociación adecuada frente a los empleadores. Cuando se negocia colectivamente a través de los sindicatos, los trabajadores tienen más poder de negociación. Esto puede ayudar a prevenir la explotación laboral, contribuir a establecer salarios y beneficios más justos. En ausencia de negociación colectiva, los empleadores suelen tener ventaja en las negociaciones, lo que podría afectar las condiciones laborales. Los

sindicatos ayudan a mejorar las actividades profesionales, negocian estándares de seguridad más altos y abogando por mejores prácticas de trabajo.

También pueden ayudar a prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, garantizando que los empleadores proporcionen un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados a través de la negociación colectiva. Esto puede conducir a una mayor satisfacción laboral y productividad entre los trabajadores. Ofrecen representación legal a los empleados, lo que puede ser especialmente valioso en casos de discriminación o acoso en el lugar de trabajo. Además, brindan capacitación y desarrollo a los empleados, ayudándolos a mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras, así como apoyo financiero durante huelgas o despidos.

Los empleadores tienen el deber de identificar y eliminar los riesgos en el entorno laboral, proporcionar capacitación y educación a sus trabajadores, garantizar que tengan acceso a equipos de seguridad y protección adecuados. Por su parte, los empleados están obligados a cumplir con los procedimientos e informar sobre cualquier peligro o condición insegura a sus empleadores. Las leyes y regulaciones de salud y seguridad laboral varían entre países, pero en general buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores. La relación de trabajo es

un aspecto complejo y multifacético que involucra diferentes factores legales, económicos y sociales.

Los tres temas principales de la relación laboral son: a) la relación empleador-empleado, b) la negociación colectiva y las relaciones laborales y, c) la seguridad y salud en el trabajo. Cada sujeto tiene su propio conjunto de derechos y obligaciones para empleadores y empleados, y es esencial que ambas partes comprendan sus responsabilidades para garantizar un ambiente de trabajo productivo y saludable.

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el caso el patrono es una persona individual tiene que ser civilmente capaz, es decir mayor de dieciocho años y en pleno goce de sus facultades y derechos; si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Asimismo, el artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 330 (1947) establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por consiguiente, Fernández Molina (2008) establece que: “Las personas jurídicas no pueden calificar como trabajador. Los trabajadores pueden constituirse en una persona jurídica -sindicatos- pero éstos no son

sujetos directos del contrato de trabajo, a pesar de la inclusión del llamado Contrato Colectivo de Trabajo” (p.154). Por ello los trabajadores organizan entidades formales llamados sindicatos que velan por sus derechos personales. Contando con la facultad de negociar beneficios para mejorar las condiciones de trabajo y aportando estrategias de cumplimiento de deberes para garantizar la eficiencia productiva en distintos sectores económicos. Es necesario definir lo que es contrato colectivo de trabajo, el Código de Trabajo (1947) establece que:

Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma (artículo 38).

Define y establece las características esenciales de un contrato colectivo de trabajo, destacando la participación de sindicatos de trabajadores y empleadores en la negociación y celebración de este tipo de contratos, así como las obligaciones y responsabilidades que asumen ambas partes en la relación con las labores a ejecutar y la remuneración de los trabajadores cubiertos por el patrono. Los contratos laborales colectivos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores y en el establecimiento de un entorno laboral justo y equitativo. Aunque existen contraargumentos que deben ser considerados, los beneficios de estos contratos superan ampliamente sus

inconvenientes. Contribuyen a crear una sociedad más equitativa para todos, ya que promueven la justicia social y aseguran que los trabajadores no sean explotados, al mismo tiempo que reducen la desigualdad de ingresos.

Contrato individual de trabajo

Al iniciar una relación laboral, el contrato de trabajo tiene como objetivo formalizar el acuerdo entre el empleador y el empleado. De igual manera en dicho documento se establecen las obligaciones y derechos de ambas partes. He aquí su principal importancia de cómo se debe reconocer y analizar las relaciones contractuales de los sujetos intervinientes en un contrato laboral conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo, convirtiéndose en un elemento fundamental para formalizar las estipulaciones que deben regir una relación laboral, definiendo los factores que darán lugar a las condiciones laborales. Por tal motivo es necesario determinar la definición legal que contempla el Código de Trabajo (1947) el cual regula que:

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

Es esencial garantizar la protección laboral y la claridad en las relaciones de trabajo entre el patrono y trabajador. Los contratos de trabajo individuales son fundamentales en la relación entre trabajadores y empleadores, ya que representan acuerdos legalmente vinculantes que establecen los derechos y responsabilidades de ambas partes. Su importancia radica en su capacidad para crear un marco laboral que puede ser beneficioso o perjudicial para los trabajadores. Estos contratos pueden ofrecer seguridad laboral al incluir disposiciones sobre indemnizaciones por despido y requisitos de notificación, lo que brinda a los empleados la facultad de manifestar por cualquier vulneración del contrato.

El contrato de trabajo es un documento esencial que detalla los términos y condiciones de empleo entre un empleador y un empleado. Este documento incluye información como el título y descripción del trabajo, salario, beneficios, horas laborales y disposiciones de confidencialidad. Además, establece los derechos y responsabilidades de ambas partes y proporciona un marco para la relación laboral. Al ser un registro escrito de los acuerdos, el contrato de trabajo ayuda a minimizar malentendidos y disputas al permitir la comprobación de elementos claves de la relación laboral. Por su parte, es importante determinar cuándo existe responsabilidad para alguna de las partes al dar por fenecido el contrato, tal como lo regula de la siguiente manera el Código de Trabajo (1947):

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas: a) por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; b) por las causas legales expresamente estipulados en él; y c) por mutuo consentimiento (artículo 86).

Se establecen claramente las condiciones bajo las cuales un contrato de trabajo puede terminar sin que exista responsabilidad para las partes involucradas. Estas condiciones incluyen cumplimiento del plazo contractual, la conclusión de una obra específica, causas legales estipuladas en el contrato y el mutuo consentimiento entre las partes. La capacidad de rescindir el contrato en estas circunstancias puede evitar daños mayores y garantizar un proceso claro y equitativo. Asimismo, deben asegurarse de cumplir con todas las normativas y procedimientos legales al finalizar un contrato para evitar litigios y sanciones, mientras que los empleados deben estar informados de sus derechos y las condiciones bajo las cuales pueden aceptar o rechazar la terminación del contrato.

Conceptualización de medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias en el contexto laboral se refieren a las acciones que un empleador puede tomar en respuesta a un comportamiento inapropiado o una falta por parte de un empleado. Estas medidas están diseñadas para mantener el orden, la productividad y un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores. Es importante tener en cuenta que las medidas disciplinarias deben estar

respaldadas por políticas claras y procedimientos justos, garantizando así que se apliquen de manera consistente y equitativa en toda la organización. Existen diferentes tipos de medidas disciplinarias, que van desde advertencias verbales hasta suspensiones temporales o incluso la terminación del contrato laboral.

La elección de la medida disciplinaria adecuada depende del tipo y gravedad de la falta cometida, así como del historial del empleado y las políticas internas de la empresa. Es fundamental que las medidas disciplinarias se apliquen de manera justa y transparente, brindando al empleado la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos en caso de discrepancias. Además, es importante que estas medidas se apliquen de manera consistente en toda la organización para evitar percepciones de favoritismo o discriminación. Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

En cuanto al perfeccionamiento del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 19 del Código de Trabajo (1947): “Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo”, 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. Considerando la adquisición de derechos y obligaciones contractuales, se reconocen normas que regularán las condiciones de trabajo y el manejo de la disciplina en la relación laboral. La relación laboral puede describirse como un acuerdo mutuo entre un empleador y un empleado, donde se establecen derechos y responsabilidades para ambas partes. Asimismo, es una asociación que busca equilibrio y cooperación para lograr objetivos comunes. Uno de los elementos clave de la relación laboral es la expresión de la voluntad de trabajar bajo subordinación.

La subordinación implica una jerarquía en el lugar de trabajo, donde el empleador tiene derecho a dirigir y controlar el trabajo del empleado. El empleado tiene el deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador. Esta disposición garantiza que el trabajo se lleve a cabo de forma eficaz y eficiente. La expresión de la voluntad de trabajar bajo subordinación es un aspecto necesario de la relación laboral. La aplicación de la normativa interna de trabajo mejora la productividad y la eficiencia. Las reglas para los deberes y responsabilidades laborales garantizan que todos los empleados sepan lo que se espera de ellos. De manera similar, las reglas de comunicación y colaboración garantizan que todos los empleados trabajen juntos de manera efectiva.

Las reglas para la gestión del tiempo garantizan que todos los empleados utilicen su tiempo de manera eficiente. Estas regulaciones son esenciales para mantener un ambiente de trabajo productivo y eficiente para todos los empleados. El Reglamento Interior de Trabajo se convierte en un instrumento útil para mejorar las condiciones laborales y fomentar el cumplimiento de deberes. Siendo también un documento establecido en el cual se regulan las condiciones internas de una empresa o lugar de trabajo. Este Reglamento Interior de Trabajo, es obligatorio para empresas con empleados, y su principal función es establecer las normas y procedimientos internos que rigen la relación laboral entre el empleador y los trabajadores.

Dentro del Reglamento Interior de Trabajo se incluyen aspectos como las horas de trabajo, los periodos de descanso, los días festivos, las políticas de vacaciones, las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, las reglas de conducta, los procedimientos disciplinarios, entre otros aspectos relevantes para la relación laboral. Estas disposiciones están diseñadas para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y establecer expectativas claras para los empleados. Es importante destacar que el Reglamento Interior de Trabajo debe estar en conformidad con la legislación laboral vigente y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la no discriminación, la libertad sindical, el derecho a un salario justo y el derecho a la privacidad.

Asimismo, cualquier modificación o actualización del Reglamento Interior de Trabajo debe seguir un proceso transparente y ser comunicada adecuadamente a los empleados para garantizar su conocimiento y cumplimiento. Para la elaboración y aprobación, debe ser elaborado por el empleador y sometido a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, el cual es importante que sea redactado de manera clara y objetiva para evitar conflictos o interpretaciones erróneas. Una vez aprobado, debe ser registrado en el Departamento de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual garantiza su validez y aplicación en la empresa.

Trabajo decente

Es un enfoque integral de la actividad laboral que busca garantizar condiciones dignas y justas para todos los trabajadores. Esto incluye aspectos fundamentales como salarios adecuados, seguridad, protección social, igualdad de oportunidades y derechos laborales. El objetivo del trabajo decente es promover la creación de empleos de calidad, respetando los derechos humanos, laborales y sindicales de los trabajadores. En su forma más importante aún, esta obligación significa que los empleadores deben evitar abusos, palabras o acciones. El respeto es fundamental en las relaciones laborales, y cualquier comportamiento que involucre insultos, violencia o comentarios ofensivos viola los

derechos humanos. Estos principios básicos deben ser respetados en todo momento para garantizar un ambiente laboral justo y respetuoso. Según lo contenido en la regulación legal la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) preceptúa que:

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

Se enfatiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la protección de la negociación colectiva, la nulidad de estipulaciones que limiten derechos laborales fundamentales y la interpretación pro-trabajador en casos de duda legal. Todos los trabajadores, independientemente de su trabajo o empleador, tienen una dignidad inherente como seres humanos. Esta dignidad debe respetarse y todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con respeto y justicia. Esto significa que los trabajadores no deben ser discriminados por su género, raza, edad o cualquier otra característica. Se les debe tratar con respeto y brindarles oportunidades justas para crecer y desarrollar sus habilidades. Los empleadores tienen la responsabilidad de respetar la dignidad de sus trabajadores.

Esto incluye brindar condiciones de trabajo seguras y saludables, pagar un salario justo por el trabajo realizado y brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Cuando los trabajadores son tratados con dignidad, se promueve la cohesión social y se reduce la desigualdad. La obligación de respetar la dignidad de los trabajadores puede resultar difícil de definir. Diferentes culturas y sociedades pueden tener diferentes definiciones de lo que constituye dignidad. Algunos trabajos pueden implicar inherentemente condiciones de trabajo más difíciles o peligrosas. Equilibrar las necesidades de los trabajadores con las necesidades del empleador puede resultar complicado. Sin embargo, esto no significa que deba ignorarse la obligación de respetar la dignidad de los trabajadores.

Los empleadores tienen la obligación de encontrar un equilibrio que respete la dignidad y los derechos de los trabajadores, a la vez que satisfagan sus necesidades comerciales. El respeto a la dignidad de los trabajadores puede implicar costos significativos para los empleadores. El compromiso de pagar salarios justos puede impactar la rentabilidad de la empresa, y proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional puede requerir una inversión considerable de tiempo y recursos. Si bien estos costos pueden ser una carga para algunos empleadores, es importante reconocer que invertir en la dignidad y los derechos de los trabajadores también beneficiará al empleador a largo plazo. Una fuerza laboral que demuestre un mayor compromiso y

productividad es esencial para alcanzar niveles superiores de rentabilidad y sostenibilidad empresarial.

En este contexto, los trabajadores tienen la obligación de preservar su dignidad laboral. Es imperativo que los empleados asuman la responsabilidad por su comportamiento y acciones dentro del ámbito laboral. Deben procurar continuamente mejorar sus competencias y conocimientos, contribuyendo así a un entorno laboral positivo. Aunque recae sobre los empleadores la obligación de respetar y salvaguardar la dignidad de los trabajadores. Es fundamental respetar la dignidad de los trabajadores y defender sus derechos inherentes como seres humanos. Este equilibrio de derechos y deberes es esencial en la formalización de una relación laboral, la cual debe cumplirse con los objetivos y compromisos establecidos por ambas partes.

Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se dedica a promover la justicia social y los derechos laborales a nivel mundial. Fue establecida en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial y se convirtió en la primera agencia especializada de las Naciones Unidas en 1946. Su misión principal es avanzar hacia la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas en todo el mundo.

Tiene como objetivo principal promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan empleo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Se basa en principios y derechos fundamentales del trabajo, que incluyen la libertad sindical, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la no discriminación en el empleo. Adopta y promueve normas internacionales del trabajo, que son acuerdos negociados entre gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer estándares mínimos en cuestiones laborales. Cabe resaltar que la Organización Internacional de Trabajo promueve los derechos laborales, fomenta oportunidades de trabajo decente, mejora la protección social y fortalece el diálogo a abordar temas relacionados con el trabajo. Asimismo, inicia el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores como un medio para abordar y resolver los problemas laborales y sociales.

Implementa programas y proyectos en áreas como la erradicación del trabajo infantil, la promoción del empleo juvenil, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género, entre otros. Recopila y difunde estadísticas laborales a nivel mundial para proporcionar una base sólida para la formulación de políticas. Es única en su estructura tripartita, donde gobiernos, empleadores y trabajadores están representados por igual y participan en la toma de decisiones. También permite la participación de organizaciones no gubernamentales como observadores

en sus reuniones y conferencias con el fin de dar visibilidad y determinación en cuanto a la forma de aplicación en los diferentes sectores que integran el buen funcionamiento de un Estado.

La Organización Internacional de Trabajo ha desarrollado a lo largo de los años un avance significativo en el establecimiento de estándares internacionales del trabajo y en la promoción de condiciones laborales justas y dignas en todo el mundo. Su labor continúa siendo esencial para abordar los desafíos laborales y sociales del siglo veinte. Entre ellos cabe destacar erradicar el trabajo infantil y todo lo que constituiría una clara violación de derechos humanos dejando en la historia situaciones como la esclavitud que permitía diversos vejámenes en los que las personas eran gravemente sometidas, por lo que busca fomentar condiciones de trabajo decentes y fomentar oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente.

Reglamento Interior de Trabajo

Es un compendio de reglas laborales establecidas de parte del patrono a un determinado centro de trabajo. Es obligatorio para el patrono cuando tenga diez o más trabajadores. A pesar de ser necesario hay una gran mayoría de empresas que no cuentan con dicho reglamento interior de trabajo o muchas veces no lo tienen actualizado y se da la situación que algunos empleadores pueden llegar a sancionar y aplicar medidas que no

tienen asidero legal, provocando una clara violación del derecho laboral. Cuando el reglamento es aprobado se debe de colocar en dos lugares que sean visibles dentro de la empresa o en su defecto deberá entregar un ejemplar impreso.

En cuanto al Reglamento Interior de Trabajo, es importante mencionar cuales son las reglas básicas que debe contener dichas normativas, Fernández Molina (2008) comprende que: “El contenido típico de un reglamento comprende básicamente normas relativas a las condiciones de ingreso, horarios, licencias y permisos, descripción de los puestos de trabajo, detalle de los turnos de trabajo, lo relativo a la facultad disciplinaria del patrono (faltas)” (p.299). Las faltas que pueden ser legalmente tipificadas tanto en el Código de Trabajo como en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, especificando las medidas aplicables en cada caso particular. Esto asegura que tanto empleadores como trabajadores comprendan claramente.

El artículo 57 del Código de Trabajo (1947) regula el Reglamento Interior de Trabajo como:

Es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivos de la ejecución o prestación concreta del trabajo” (artículo 57).

Es decir que, es la base de un sistema disciplinario eficaz. La correcta ejecución da lugar al cumplimiento de normas sin alterar o condicionar de forma inadecuada la relación laboral, garantizando el respeto entre las partes.

A sabiendas de que no es necesario incluir en el Reglamento Interior de Trabajo las disposiciones ya contenidas en la ley, es importante destacar que en Guatemala los procesos disciplinarios están diseñados para ofrecer al colaborador una oportunidad de remediar su falta antes de que se apliquen medidas irreversibles, tal como la terminación de la relación laboral. Estos procesos disciplinarios suelen seguir una serie de pasos escalonados, comenzando con una amonestación verbal y avanzando hacia sanciones más severas si la conducta no mejora. Sin embargo, en casos de faltas graves es posible que la sanción no inicie con una amonestación verbal, sino que se proceda directamente a una suspensión de acuerdo con la severidad de la falta cometida.

La amonestación verbal se documenta como una constancia escrita de la conversación sostenida sobre la falta menor, indicando que la repetición de dicha infracción resultará en una sanción más severa. La amonestación escrita se emite por el incumplimiento de una falta grave, advirtiendo al colaborador que la reincidencia conllevará una penalización mayor. Según la gravedad de la falta, se puede imponer una suspensión sin goce de salario, que puede variar de uno a ocho días

calendario, conforme a la seriedad de la infracción. En caso de una falta grave con consecuencias significativas para el empleador, se procede al despido, lo que implica la terminación de la relación laboral. Este despido puede estar justificado por la reincidencia en una o varias faltas, tras agotar el proceso disciplinario, y se ejecuta de manera inmediata con casusa justificada.

Dentro de los procesos disciplinarios, es primordial la redacción de actas administrativas, las cuales documentan tanto la falta cometida como las declaraciones del colaborador amonestado. Este documento debe acompañar cada paso del proceso disciplinario y los diferentes actores involucrados, incluyendo personal de la empresa y, en su caso, notarios que den fe de los hechos para evitar controversias legales y negación de los eventos que originaron el proceso sancionatorio. Asimismo, para garantizar la veracidad y transparencia del proceso, deben estar presentes el trabajador que cometió la falta y su jefe inmediato.

En el caso de que el colaborador se niegue a firmar una amonestación, pueden requerirse dos testigos de la misma jerarquía o nivel para garantizar que la empresa informó al colaborador sobre la falta cometida y que este no estuvo de acuerdo en firmar. Este procedimiento asegura que el proceso disciplinario se complete con transparencia, garantizando que cualquier decisión tomada, ya sea a favor o en contra de los involucrados, se base en procedimientos sancionatorios debidamente

aprobados. Esto no niega el derecho del sancionado a tomar acciones, permitiéndole agotar los términos y presentar los recursos necesarios para garantizar los derechos de ambas partes. De esta manera, al concluir el proceso, no habrá dudas ni vacíos que puedan generar conflictos entre las partes en cualquier instancia legal, ya sea administrativa o judicial.

Decreto 330 y sus reformas

La Revolución de octubre de 1,944 marcó el fin de la dictadura de Jorge Ubico. Inicia una nueva era democrática, posiblemente por primera vez en el desarrollo histórico de Guatemala, que sirvió como plataforma para la introducción de instituciones que ya existían en otros lugares, pero de las que el país había carecido durante mucho tiempo. Todas las expectativas públicas estaban centradas en la implementación de las leyes laborales y de seguridad social, y esta primera ley laboral el Decreto 330 del Congreso de la República, se inspiró en otras leyes de países latinoamericanos, donde el modelo más cercano era el derecho laboral. La legislación laboral de Guatemala, que surgió con la Revolución de octubre de 1944, abrió el camino a una legislación que hasta entonces no existía en el país e incluía muchos derechos y garantías para los trabajadores.

El 1 de mayo de 1947, durante el gobierno de Juan José Arévalo y durante la celebración del Día Internacional del Trabajo, entró en vigor el Código de Trabajo. El Decreto número 330 del Congreso de la República aprobado en el año 1947, contempla instituciones novedosas para la época, las cuales siguen a prueba con el transcurso del tiempo y demostrando que son válidas en un mundo que ha cambiado constantemente por diversos acontecimientos tales como el desarrollo tecnológico que da lugar a nuevas formas de empleo, producción, desarrollo de actividades y que constituyen una pieza fundamental del marco jurídico guatemalteco en materia laboral y de seguridad social.

El Decreto 1441, conocido como el Código de Trabajo de Guatemala, incluye las reformas al Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. El Decreto 330, fue inicialmente promulgado como una normativa laboral y el Decreto 1441 promulgado posteriormente, introdujo reformas significativas a este cuerpo normativo, consolidando y actualizando la legislación laboral en el país. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, surgió la necesidad de actualizar y consolidar esta normativa para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y asegurar una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores. El Decreto 1441 fue promulgado con el objetivo de introducir reformas sustanciales al Decreto 330.

Este Decreto ha sido objeto de reformas a lo largo del tiempo para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y para mejorar su aplicación en la práctica. La normativa y sus actualizaciones reflejan un esfuerzo continuo por proteger los derechos de los trabajadores, asegurar el debido proceso en la aplicación de medidas disciplinarias y garantizar una cobertura adecuada de seguridad social. La implementación efectiva de estas disposiciones es importante ya que mantienen un entorno laboral justo y equilibrado, conforme a las normativas nacionales e internacionales.

Deficiencias en el sistema de justicia para el resguardo del trabajador para el reclamo de indemnización

Procesos administrativos de justicia en funciones públicas de las entidades gubernamentales

Los procesos administrativos en las entidades gubernamentales garantizan la equidad en la forma en que se interviene en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral. Estas funciones son ejercidas por diversas dependencias que, cada una en su ámbito de competencia, contribuyen a la protección y promoción de los derechos laborales. I) La Inspección General de Trabajo (IGT), es una de las entidades más relevantes en el sistema administrativo de justicia laboral en Guatemala

Su función principal es velar por el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, realizando inspecciones periódicas en los lugares de trabajo. Es necesario determinar el cargo específico de la Inspectoría General de Trabajo tal como lo regula el Código de Trabajo (1947) de la siguiente manera:

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro... (artículo 278).

La Inspección General de Trabajo, actúa como un garante de la justicia laboral, contribuyendo a la estabilidad y equidad en las relaciones de trabajo, así como también tienen autoridad para investigar denuncias de violaciones laborales, emitir recomendaciones y, en caso necesario, imponer sanciones a los empleadores que incumplen las leyes laborales.

II) Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la entidad gubernamental encargada de formular y ejecutar las políticas públicas en materia laboral y de previsión social. Sus funciones incluyen la promoción del empleo, la capacitación laboral, la seguridad y salud ocupacional, y la negociación colectiva. En cuanto al Ministerio de Trabajo y Previsión social, el Código de Trabajo (1947), lo regula de la siguiente forma:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores... (artículo 274).

Este Ministerio es la entidad gubernamental encargada de dirigir, estudiar y despachar todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social. Su rol es importante para el desarrollo de políticas laborales y para la supervisión del cumplimiento de las normativas; y, III) Junta de Conciliación y Arbitraje, son órganos especializados en la resolución de conflictos laborales. Están encargadas de mediar y arbitrar en las disputas entre empleadores y trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo. Estas juntas tienen la potestad de emitir laudos arbitrales que son de obligatorio cumplimiento para las partes involucradas. Su objetivo es proporcionar una solución rápida y efectiva a los conflictos laborales, evitando así la judicialización de los mismos.

El Código de Trabajo (1947) regula su finalidad de la siguiente manera:

La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así: a) un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside. b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores. c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores... (artículo 293).

Es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitrajes son instituciones fundamentales en la resolución de conflictos laborales en muchos sistemas jurídicos. Su papel es esencial para mantener la paz laboral y garantizar que los derechos tanto de empleadores como de trabajadores sean respetados y protegidos de manera equitativa.

Definiciones de derecho laboral

Se refiere a un conjunto de regulaciones y normas legales que rigen la relación entre empleadores y empleados. Estas leyes tienen como objetivo garantizar un trato justo a los trabajadores por parte de sus empleadores y proteger sus derechos a un ambiente de trabajo seguro y saludable, salarios justos, beneficios y el derecho a la negociación colectiva. Las leyes laborales varían de un país a otro, pero generalmente cubren áreas como el salario mínimo, las horas de trabajo, los beneficios para los empleados, la salud y seguridad ocupacional. Es el caso de Guatemala que se han ratificado diversos convenios internacionales en fiel cumplimiento de los principios que inspiran el derecho laboral.

En el contexto de los procesos administrativos de justicia en funciones públicas de las entidades gubernamentales, el derecho laboral juega un papel vital. Las entidades gubernamentales son responsables de garantizar que sus empleados reciban un trato justo y que se protejan sus derechos. Esto incluye cumplir con las leyes laborales, como proporcionar salarios y beneficios justos, y cumplir con las normas de salud y seguridad para prevenir accidentes en el lugar de trabajo. Los procesos administrativos de justicia en funciones públicas también implican el manejo de conflictos entre empleados y empleadores, que pueden surgir de problemas como discriminación, despido injustificado y acoso en el lugar de trabajo.

Las leyes laborales proporcionan un marco para resolver estos conflictos y garantizar que se haga justicia. Uno de los componentes clave de la legislación laboral es la negociación colectiva, que se refiere al proceso mediante el cual los empleados se reúnen para negociar con su empleador salarios, beneficios y condiciones laborales. La negociación colectiva suele ser facilitada por los sindicatos, que son organizaciones cuyo objetivo debe ser transparente y en beneficio objetivo de la clase laboral sin buscar beneficios propios o individuales que puedan poner en riesgo la adecuada gestión de recursos que buscan equilibrar la balanza de la justicia sin alterar o beneficiar solamente a una de las partes y perjudicando a la otra.

El cuarto Considerando del Código de Trabajo (1947) establece que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”, en este sentido la administración de justicia debe tomar en cuenta esta concepción, así mismo el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) preceptúa que: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” es decir, que como principio fundamental buscará la protección de la persona ante situaciones que ponga en riesgo los derechos laborales.

Por otro lado, la legislación laboral en Guatemala ha mejorado en los últimos años. El gobierno ha implementado diversas reformas para fortalecer las normas laborales, incluyendo el incremento del salario mínimo y la adopción de medidas contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Asimismo, los sindicatos se han vuelto más activos en la defensa de los derechos de los trabajadores y han presionado con éxito a algunos empleadores para que mejoren las condiciones laborales. Si bien estas mejoras son dignas de mención, todavía hay margen para seguir avanzando para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a un trato justo y a la protección de la ley.

El Código de Trabajo prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso, que son problemas importantes en muchos países en desarrollo. Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, lo que puede brindarles una voz para defender sus derechos. Algunos empleadores ofrecen beneficios y salarios justos a sus trabajadores, lo que es un paso positivo para garantizar que los trabajadores no sean explotados. Sin embargo, estas protecciones no son universales y muchos trabajadores aún carecen de acceso a protecciones laborales básicas. El problema con las leyes laborales en Guatemala es su aplicación, no las leyes mismas.

El gobierno necesita invertir en hacer cumplir las leyes laborales, por ejemplo, mediante una mayor supervisión y sanciones para los empleadores que violen las leyes laborales. Los empleadores que violan las leyes laborales deben rendir cuentas de sus acciones y los trabajadores deben conocer sus derechos y estar facultados para denunciar las infracciones. Al invertir en la aplicación de la legislación laboral, Guatemala puede mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y garantizar que dicha legislación sea efectiva para proteger los derechos de todos los empleados. La inversión en la aplicación estricta de la legislación no solo mejorará las condiciones de trabajo para todos los empleados, sino que también garantizará que las disposiciones legales sean efectivas en la protección de sus derechos.

La problemática de los bajos salarios y la discriminación laboral exige atención prioritaria, a pesar de los avances en la legislación laboral y protección de los trabajadores en los últimos años, persisten desafíos significativos para asegurar que todos los trabajadores reciban un trato justo y protección legal adecuada. Es fundamental invertir en la aplicación efectiva de la legislación laboral y exigir responsabilidad a los empleadores por sus acciones. Guatemala puede avanzar considerablemente en la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores mediante estas medidas.

Asimismo, es imperativo que los trabajadores reciban formación y capacitación continua para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales. son cuestiones importantes que deben abordarse.

El derecho al trabajo es un pilar fundamental que sustenta la seguridad económica y la dignidad humana. Al proporcionar protección legal a los trabajadores, este derecho fomenta la estabilidad económica y facilita la contribución activa de los individuos a la sociedad. Sin embargo, cabe destacar que, aunque el derecho al trabajo es crucial, puede no abordar completamente las causas subyacentes de la desigualdad económica. Así pues, los formuladores de políticas deben encontrar un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores y la preservación de la competitividad empresarial. La verdadera fortaleza del derecho al trabajo radica en su capacidad para ofrecer una base sólida que garantice tanto la estabilidad económica como la dignidad humana, logrando así un equilibrio justo y equitativo en el ámbito laboral.

Viabilidad para la gestión de políticas públicas enfocadas a la protección del trabajador

La existencia de un marco legal sólido y coherente es fundamental. Las leyes y regulaciones deben ser claras y adaptadas a las realidades del mercado laboral, cubriendo aspectos como la salud y seguridad en el

trabajo, salarios mínimos, jornadas laborales y derechos sindicales. La colaboración entre el gobierno, empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil es importante, ya que la participación activa de los sindicatos y asociaciones de trabajadores en la creación y monitoreo de las políticas laborales garantiza la consideración de las necesidades de los empleados y promueve un equilibrio justo en las relaciones profesionales.

El compromiso de los actores sociales, es un aspecto clave de los cuales son involucrados en el ámbito laboral. Esto es esencial para que exista un diálogo constante y constructivo entre estas partes con el fin de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas de manera efectiva y equitativa. La asignación de recursos financieros y humanos también es crucial para la viabilidad de estas políticas. Se requiere de presupuestos suficientes para llevar a cabo acciones como inspecciones laborales, capacitaciones para trabajadores y programas de asistencia hacia aquellos en situación de vulnerabilidad. Además, es importante contar con personal capacitado y especializado en temas de protección laboral.

El monitoreo y evaluación, son elementos esenciales para asegurar la viabilidad de las políticas de protección del trabajador. Es primordial establecer indicadores claros para medir el cumplimiento de las normativas laborales, el acceso de los trabajadores a prestaciones

sociales y la reducción de riesgos. Este proceso permite identificar áreas de mejoras, ajustar las políticas según sea necesario y que también depende de su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y social. La innovación en la formulación de políticas, la incorporación de nuevas tecnologías y la adaptabilidad a situaciones emergentes son aspectos clave para mantener la efectividad de la defensa del trabajador a lo largo del tiempo.

La coordinación efectiva entre diferentes instituciones gubernamentales y organizaciones sociales es otro factor determinante en la viabilidad de estas políticas. Se requiere de una acción conjunta y coordinada para abordar de manera integral los desafíos laborales y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en todos los sectores de la economía. Es decir, la viabilidad para la gestión de políticas públicas enfocadas en la protección del trabajador requiere de un marco legal sólido, el compromiso de los actores sociales, la asignación adecuada de recursos, el monitoreo constante, la innovación y adaptabilidad, así como la coordinación interinstitucional. Estos elementos son fundamentales para asegurar condiciones laborales dignas y promover la justicia social en el ámbito laboral.

Indemnización, reclamo en la vía administrativa y judicial

Es un proceso legal que implica buscar la restitución financiera por los daños causados por una parte en particular. Este proceso puede iniciarse por la vía administrativa o judicial, dependiendo de la naturaleza de la reclamación y del marco legal vigente. En la vía administrativa, el reclamante busca una compensación a través de una denuncia en un organismo regulador que tiene la autoridad para investigar y adjudicar reclamos de algunos de los sujetos de la relación laboral que para el autor Echeverría (2007) son “el trabajador, el patrono, la empresa y los auxiliares del patrono: Los representantes patronales y los intermediarios en sustitución del patrono” (p.73). Con esto se puede apreciar el proceso mediante el cual un reclamante presenta una denuncia ante un organismo regulador para resolver conflictos laborales, y menciona los diferentes sujetos involucrados en la relación laboral, según la perspectiva de Echeverría.

Los sujetos de la relación laboral pueden accionar los reclamos correspondientes, para lo cual la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), regula:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá

las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica (artículo 103).

Los principios claves sobre la naturaleza protectora de las leyes laborales, especialmente hacía los trabajadores, considerando aspectos económicos y sociales relevantes, reconoce la importancia de adaptar las normativas a las particularidades del trabajo agrícola y asegura que los conflictos laborales se resolverán dentro de un marco legal especializado y específico para garantizar una justicia adecuada en este ámbito. Para llevar a cabo un proceso de denuncia en la vía administrativa el denunciante debe presentar a la institución encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, en este caso esta actividad está encomendada a la Inspección General de Trabajo.

En este caso, el accionante debe solicitar la intervención de la autoridad administrativa competente y requerir la aplicación de protocolos sancionatorios correspondientes. Esto incluye a su vez la posibilidad de reclamar una indemnización, que le corresponde como trabajador si ha sido despedido sin causa justificada. La prestación procede cuando el despido no se fundamenta en ninguna de las causas estipuladas en la legislación laboral aplicable. Es importante destacar que, inclusive si el despido se lleva a cabo con una causa justa, el trabajador mantiene el derecho de denunciar al empleador ante las autoridades pertinentes. Esta denuncia tiene como objetivo determinar la gravedad de la causa

reclamada para el despido y verificar si se cumplieron adecuadamente los procedimientos legales establecidos por la ley.

El Diccionario Jurídico Mexicano Santos (2019) define los conflictos laborales de la siguiente manera: “...son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo” (p.619). El conflicto puede darse entre las partes a consecuencia de la falta de pago de indemnización debido a la finalización de la relación laboral. Un cálculo de prestaciones mal elaborado puede dar lugar a una denuncia; además, la ampliación de las leyes vigentes es también probablemente uno de los factores que pueden inferir para que surja un conflicto en cuanto a los derechos que pueda tener alguna de las partes.

Calderón (2005) asegura que “el derecho procesal se refiere solo a los procesos judiciales y no abarca el estudio del procedimiento administrativo” (p.3). El derecho procesal se enfoca en regular los trámites y procedimientos que tienen lugar ante los tribunales de justicia, dejando fuera el ámbito del procedimiento administrativo que se refiere a las actuaciones y trámites que realiza la administración pública en el ejercicio de sus funciones. También, el mismo autor indica que “el procedimiento constituye la forma de expresión de la función administrativa” (p.12). Esto implica que el procedimiento

administrativo, es el conjunto de actos y trámites que realiza la administración pública para llevar a cabo sus funciones y toma de decisiones. En el capítulo segundo del título noveno del Código de Trabajo (1947) se pueden encontrar las disposiciones que se refieren a la Inspección General de Trabajo, el cual lo establece de la siguiente manera:

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro (artículo 278).

Se le otorga un mandato claro a la Inspección General de Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social, tanto actuales como futuras, por parte de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales. Esto es fundamental para asegurar condiciones laborales justas y seguras dentro de un marco legal establecido.

El autor López (2012) establece lo siguiente: “Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo” (p.46). Se regula la relación entre cada una de las figuras que participan en la disputa legal dando lugar a la resolución de conflictos individuales o colectivos. Para el referido autor el proceso se define como “El conjunto

de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronal, inter obrero o inter patronal” (p.47). Es decir, proporciona una comprensión clara de la importancia del derecho procesal de trabajo en la regulación y resolución de conflictos laborales, así como en el mantenimiento del orden legal y económico en las relaciones laborales.

Tanto en la vía administrativa como en la judicial las partes deben buscar llegar a un grado de conciliación para tales efectos deberán tomarse en cuenta los aspectos en los que alguna de las partes ha incurrido para dar fin a la relación laboran, la conciliación forma parte importante en la resolución de conflicto a lo que el autor Cabanellas (2008) la define de la siguiente manera:

Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar (p.80).

Destaca la importancia del acto de conciliación como un medio para resolver disputas antes de que se conviertan en litigios formales. Facilita la negociación entre las partes en conflicto con el fin de llegar a un acuerdo mutuamente aceptable, promoviendo así la eficiencia y la justicia en la resolución de conflictos legales. Las partes buscarán llegar

a un arreglo en donde se busca el cumplimiento de normas y principios laborales en ese sentido el Código de Trabajo (1947) regula que:

Si no hubiera avenimiento en las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiera sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho será rechazada de plano... Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes (artículo 344).

Destaca la importancia de la presentación de pruebas concretas y pertinentes, así como el rechazo de pruebas contrarias al derecho. Además, otorga al actor una posibilidad de ofrecer pruebas adicionales para contrarrestar las excepciones del demandado después de la audiencia inicial. La conciliación es una figura muy importante pues pone fin a un proceso que puede incluir fases en donde la demora ponga en riesgo el cumplimiento de los principios inspiradores de la indemnización cuyo objetivo es la subsistencia del trabajador en tanto logra volver a laborar, para tal efecto el autor Franco (2007) la explica así:

“La conciliación puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo” (p.133).

La conciliación es un proceso judicial laboral, donde el juez desempeña un papel activo en la búsqueda de un acuerdo entre las partes. Este acuerdo, una vez alcanzado y firmado como convenio, tiene validez legal y puede ejecutarse como una sentencia judicial, proporcionando así una vía efectiva para la resolución de conflictos laborales de manera rápida y eficiente. Si bien ambas vías tienen sus propios beneficios y situaciones que pueden provocar insatisfacción a cualquiera de las partes, elegir la opción correcta depende de la naturaleza de la queja y de las partes involucradas. Los canales administrativos suelen ser más rápidos y menos costosos que acudir a los tribunales.

El proceso es relativamente sencillo y la administración pública correspondiente es responsable de investigar la reclamación y determinar la indemnización. Los canales administrativos son particularmente útiles para reclamos que involucran la necesidad de la fase de inspección de trabajo. Por otro lado, los canales judiciales ofrecen al reclamante más control sobre el proceso y pueden resultar en una mayor compensación. El sistema judicial permite un examen más exhaustivo de las pruebas y testimonios presentados, y el juez o el jurado tienen la autoridad para tomar una decisión sobre el asunto.

El Derecho laboral guatemalteco

Antecedentes históricos del derecho laboral

A lo largo de la historia, la relación entre empleadores y empleados ha sido compleja. El desarrollo de leyes laborales ha sido crucial para dar forma a esta relación y garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justa y digna. Existe una serie de legislaciones laborales que se han establecido con el transcurso del tiempo la historia, los desafíos que enfrentan los trabajadores y la evolución de las leyes laborales. Las leyes laborales han existido durante miles de años y se remontan a civilizaciones antiguas como Egipto, Grecia y Roma. En el antiguo Egipto, los trabajadores estaban protegidos por leyes que regulaban los salarios, las horas de trabajo y las condiciones laborales. De manera similar, en la antigua Grecia, los trabajadores tenían derecho a formar gremios y negociar con sus empleadores.

En la antigua Roma, las leyes laborales se utilizaban para regular el trato a los esclavos y protegerlos de los abusos. Durante esta época también surgieron las primeras formas de sindicatos y negociación colectiva, cuando los trabajadores se unieron para negociar mejores condiciones laborales y salarios. La Revolución Industrial provocó cambios significativos en la forma de realizar el trabajo. El surgimiento del trabajo fabril y la producción en masa condujo a malas condiciones

laborales y a la explotación de los trabajadores. Los trabajadores a menudo eran sometidos a largas jornadas de trabajo, bajos salarios y condiciones laborales peligrosas. El surgimiento de los movimientos laborales durante esta época fue una respuesta a estos desafíos, mientras los trabajadores luchaban por mejores sus condiciones laborales y el derecho a sindicalizarse.

La lucha por los derechos de los trabajadores durante este período condujo al establecimiento de leyes laborales que regulaban los salarios, las horas de trabajo y las condiciones laborales. En los últimos años, un salario digno también se ha convertido en un tema importante, ya que los trabajadores luchan por llegar a fin de mes a pesar de tener empleos de tiempo completo. Los antecedentes históricos del derecho laboral han estado determinados por los desafíos que enfrentaron los trabajadores a lo largo de la historia. Desde las civilizaciones antiguas hasta la era moderna, las leyes laborales han evolucionado para garantizar que los trabajadores reciban un trato justo y digno. El autor Méndez (2005) indica que:

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación (p.2).

Si bien se han logrado avances, aún queda trabajo por hacer para garantizar que todos los trabajadores estén protegidos y tengan acceso a condiciones laborales dignas y salarios justos, tal como lo regula el Código de Trabajo.

El sistema de justicia guatemalteco en materia laboral

Tiene sus raíces en la Revolución Industrial, cuando el surgimiento de las fábricas de producción en masa condujo a una explotación generalizada de los trabajadores. En ese momento, no existían leyes que protegieran a los trabajadores contra jornadas de trabajo excesivas, condiciones peligrosas o despidos arbitrarios. Las primeras leyes laborales se introdujeron a finales del siglo XIX, comenzando con la Ley de Fábricas del Reino Unido de 1833, que limitaba el número de horas de las mujeres y los niños. Ellos podían trabajar en las fábricas. Estados Unidos hizo lo mismo en 1938 con la Ley de Normas Laborales Justas, que estableció un salario mínimo y una semana laboral máxima de cuarenta y cuatro horas.

Con el tiempo, las leyes laborales se ampliaron para cubrir una variedad de cuestiones laborales, como la discriminación en el lugar de trabajo, el acoso sexual y el pago de horas extras. En muchos países, las leyes laborales han sido moldeadas por los movimientos políticos y sociales de la época, como el movimiento sindical y el movimiento de derechos

civiles. En los últimos años, las leyes laborales se han vuelto cada vez más importantes en la economía global a medida que las empresas expanden sus operaciones a través de las fronteras. Las organizaciones laborales internacionales han trabajado para establecer normas laborales fundamentales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como para combatir el trabajo infantil.

La historia del derecho laboral en Guatemala surge en la época de la Colonia, no obstante, la promulgación de las leyes de Indias, que procuraban limitar los abusos cometidos por los súbditos de la corona española contra los nativos del continente americano, mediante la regulación de la jornada de ocho horas, y su contenido humanístico, se debe mencionar que el mal trato y malas condiciones de trabajo fueron el común denominador para los trabajadores guatemaltecos. Ya a finales del siglo XIX y siguiendo la corriente de la tolerancia en materia laboral que imperaba en el mundo, el Estado de Guatemala dictó varias normas de corte civilista, que reconocían la libertad de contratación en el ámbito laboral. El autor Samayoa (2007) narra la historia que:

El 1 de mayo de 1947, en conmemoración del día del trabajo, y del tercer aniversario de la Revolución de Octubre, entró en vigencia el Decreto Número 330, que contiene el primer Código de Trabajo, cuyas innovaciones se encuentran todavía presentes en la 8 legislación actual. Sin embargo, en 1961 fue derogado por la emisión del Decreto 1441, que es el Código de Trabajo vigente actualmente, las reformas hechas fueron mínimas, y éste a su vez tampoco ha sido modificado en su esencia. Las reformas que se han decretado, han sido para agilizar la tramitación de los diferentes procesos que ahí se establecen, o bien, para mejorar los derechos que se reconocen (p.8).

El marco legal laboral, desde la creación del primer Código de Trabajo en 1947 hasta la actualidad, destaca la continuidad de ciertas disposiciones legales a lo largo del tiempo y el enfoque en mejorar la eficiencia y los derechos laborales a través de reformas puntuales. El marco legal que rige las sanciones administrativas en Guatemala es complejo y multifacético, con varios tipos de sanciones administrativas disponibles bajo la legislación laboral. Los objetivos de las sanciones administrativas son garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y promover prácticas laborales justas. El Código del Trabajo provee varios tipos de sanciones administrativas, incluidas multas, suspensiones y revocación de licencias.

Estas sanciones están diseñadas para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y promover prácticas laborales justas. Los objetivos de las sanciones administrativas son proteger los derechos de los trabajadores, promover la justicia social y prevenir la explotación laboral. La falta de pago de la indemnización, es otro problema que impide a las víctimas recibir la prestación que les corresponde. Las amonestaciones pueden ser demasiado bajas para disuadir el pago y es posible que no se apliquen de manera efectiva o que no se consideren un delito grave. Por ejemplo, las personas o empresas responsables de la falta de liquidación pueden no ser consideradas responsables si las sanciones no son lo suficientemente importantes como para retraer dicho

comportamiento. Por consiguiente, es necesario imponer sanciones más estrictas por el incumplimiento de indemnización.

Principios del derecho laboral

Los principios de la legislación laboral están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que sean tratados de manera justa en el lugar de trabajo. Los principios claves de la legislación laboral, son la libertad de asociación y negociación colectiva, la protección de los derechos de los trabajadores y la terminación del empleo. El primer principio del derecho laboral es la libertad de asociación y negociación colectiva. Este principio reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a ellos y el derecho de los sindicatos a participar en negociaciones colectivas en nombre de sus miembros. La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los empleadores y los sindicatos negocian los términos y condiciones.

Con respecto a los principios la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), establece:

Como irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la

Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo (artículo 106).

Los derechos laborales son irrenunciables, lo que significa que los trabajadores no pueden renunciar a ellos. Es decir, que el principio de irrenunciabilidad es una protección fundamental para los trabajadores asegurando que cualquier limitación sea nula y deje de surtir sus efectos. Esto puede incluir cuestiones como salarios, horas de trabajo y condiciones laborales. El segundo principio del derecho laboral es la protección de los derechos de los trabajadores, esto incluye la prohibición de la discriminación por motivos de raza, género, religión u otros motivos. También incluye el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, que es esencial para el bienestar de los trabajadores.

Los trabajadores también tienen derecho a una remuneración justa y equitativa, incluyendo lo que es el salario mínimo y el pago de horas extras. Estos derechos están diseñados para garantizar que los trabajadores reciban un pago justo por su trabajo realizado. El tercer principio del derecho laboral es la terminación del empleo, el cual incluye requisitos de aviso de despido e indemnización por despido, que están diseñados para brindar a los trabajadores ciertas medidas de seguridad financiera en caso de pérdida del empleo. También existen restricciones al despido injustificado, que están diseñadas para proteger a los trabajadores contra el despido sin causa justa.

En casos de reestructuración o cierre de empresas, se deben seguir procedimientos de despido y reducción de personal para garantizar que los trabajadores reciban un trato justo y no se queden sin trabajo ni compensación. Los principios del derecho laboral son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que tomen un adecuado recibimiento en el lugar de trabajo. La libertad de asociación y negociación colectiva, la protección de los derechos de los trabajadores y la terminación del contrato de trabajo son principios claves que ayudan a garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa, tengan condiciones de trabajo seguras y no sean despedidos injustamente de sus puestos de trabajo.

Al defender estos principios, la legislación laboral ayuda a crear una sociedad más efectiva y equitativa para todos los trabajadores. El principio de primacía de la realidad se refiere, al hecho real de la existencia de la relación laboral subordinada hasta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo aun cuando no se haya suscrito por escrito ninguno o se haya tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente. La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente en perjuicio del trabajador. El principio de la continuidad de la relación laboral establece que todo contrato individual de trabajo, se tendrá como celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Con respecto al principio protector, caracteriza las leyes laborales como “conciliadores y tutelares para los trabajadores”. Esta función fundamental tiene en mira el producto de valores sociales reguladora de la convivencia social. El principio de tutelaridad lo encontramos en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual indica: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;” compensa la desigualdad económica entre trabajador y patrono, protegiendo jurídicamente a la parte más débil, el trabajador. Cuando un trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, sólo se le podrá variar por una nueva, si ésta lo beneficia más.

El principio protector, tiene su origen en la revolución industrial, cuando los trabajadores estaban sujetos a duras condiciones laborales y bajos salarios. Como resultado, se desarrollaron leyes laborales para garantizar que los trabajadores estuvieran protegidos de estos abusos. Con el tiempo, el principio de protección se ha convertido en un aspecto esencial del derecho laboral y no se puede subestimar su importancia. Es una herramienta crucial para garantizar la justicia social y la estabilidad económica. El principio de protección, garantiza que los trabajadores reciban un salario justo, tengan condiciones de trabajo seguras y estén protegidos contra la discriminación. Esto a su vez, conduce a un mercado laboral más estable y a una sociedad más próspera.

Definición del incumplimiento de deberes

En el ámbito del derecho laboral, el incumplimiento de deberes es un concepto que se refiere al incumplimiento por parte de un individuo de sus obligaciones y responsabilidades establecidas en su contrato de trabajo. Este incumplimiento de deberes podría adoptar muchas formas, como no cumplir con los objetivos de productividad, descuidar los protocolos de seguridad o violar las políticas de la empresa. Es importante comprender que el incumplimiento de las obligaciones puede tener graves consecuencias tanto para el empleado como para el empleador. Si un empleado no cumple con sus deberes, puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

El incumplimiento de las obligaciones puede exponer al empleador a responsabilidad legal, especialmente si resulta en daño al empleado o a otros. Por lo tanto, es fundamental que tanto los empleadores como los empleados comprendan sus respectivas responsabilidades y obligaciones. Los empleadores deben proporcionar pautas, políticas y expectativas claras para sus empleados y asegurarse de que reciban la capacitación y el apoyo adecuados para cumplir con estos requisitos. Por el contrario, los empleados deben tomarse en serio sus deberes y priorizar sus responsabilidades laborales para evitar cualquier incumplimiento de sus deberes. El incumplimiento de deberes es un asunto grave en el ámbito laboral.

Es importante señalar que el incumplimiento de las obligaciones también puede provocar pérdidas económicas para la empresa. Por ejemplo, si un empleado descuida los protocolos de seguridad, puede causar un accidente que resulte en lesiones o daños a la propiedad. Es posible que la empresa tenga que pagar facturas médicas, reparaciones e indemnizaciones a las partes afectadas. Esto no sólo afecta los resultados de la empresa, sino que también daña su reputación si el incidente se convierte en conocimiento público. El incumplimiento de deberes es una situación en la que un empleado no cumple con sus obligaciones según lo establecido en la descripción de su trabajo, las políticas de la empresa y otras pautas del lugar de trabajo.

Estas obligaciones pueden incluir tareas, plazos, protocolos de seguridad, acuerdos de confidencialidad y otras responsabilidades éticas, morales y legales. El incumplimiento de deberes puede tener diferentes consecuencias dependiendo de la gravedad de la falta, como medidas disciplinarias, advertencias formales, suspensiones e incluso la terminación del contrato laboral. Es importante que las empresas apliquen estos correctivos de manera justa y equitativa, siguiendo los procedimientos establecidos y respetando los derechos del trabajador. Es fundamental que cada empleado comprenda sus responsabilidades y obligaciones, así como las repercusiones de no cumplirlas. Existen diversas razones por las que los empleados pueden incumplir sus

obligaciones, como la falta de formación adecuada o la ausencia de directrices claras.

Varios factores pueden influir en la gravedad de las consecuencias legales por el incumplimiento de deberes por parte de los trabajadores. La naturaleza y el alcance del incumplimiento del deber son un factor clave, ya que los incumplimientos más graves generalmente tendrán consecuencias más graves. La intención o el nivel de culpabilidad del trabajador también es sumamente importante, ya que quienes actuaron intencionalmente o imprudentemente pueden enfrentar consecuencias más graves que quienes actuaron con negligencia. El historial disciplinario previo y el desempeño general también pueden influir en la determinación de la gravedad de las consecuencias legales.

Medidas disciplinarias en la relación de trabajo

Las medidas disciplinarias en la relación de trabajo, son un aspecto esencial del derecho laboral. Los empleadores tienen derecho a esperar ciertos estándares de conducta de sus empleados y, cuando estos estándares no se cumplen, se deben tomar las medidas disciplinarias adecuadas para rectificar la situación. En ese sentido se debe de proceder de conformidad al Reglamento Interior de Trabajo, el cual debe de estar hecho fundamentado en el inciso e) del artículo 60 del Código de Trabajo (1947), el cual indica:

El reglamento interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; ... Además, debe contener... e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarla. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo... (artículo 60).

Resalta la importancia de las medidas disciplinarias en la relación laboral, que deben estar en línea con el Reglamento Interior de Trabajo y el artículo citado anteriormente. Se prohíben ciertas prácticas inadecuadas, como el descuento de salarios por multas y se establecen limitaciones en la duración de la suspensión del trabajo sin sueldo, asegurando un proceso disciplinario justo y equitativo para los trabajadores. El comportamiento de los empleados que no cumple con los estándares esperados puede tener consecuencias graves para la organización, incluida una disminución de la productividad, daños a la reputación de la empresa e incluso responsabilidad legal. El proceso disciplinario generalmente comienza con una advertencia del empleador, que puede ser verbal o escrita, según la gravedad del comportamiento.

Esta advertencia debe indicar claramente el comportamiento específico que es inaceptable y describir las consecuencias que se producirán si el comportamiento continúa. Si el empleado no mejora su comportamiento, se pueden tomar medidas disciplinarias adicionales, que podrían incluir suspensión, degradación o incluso despido. Es esencial tener en cuenta que los empleadores deben seguir procedimientos específicos al tomar medidas disciplinarias para protegerse legalmente. De no hacerlo, se

podrán emprender acciones legales contra la organización. El disciplinado puede presentar una demanda contra el empleador. Para evitar acciones legales, es importante que los empleadores definan claramente qué constituye el incumplimiento de deberes.

Esto se puede hacer mediante la creación de un manual o código de conducta para empleados, e incluso la adecuada promoción del Reglamento Interior de Trabajo que describa claramente los estándares de conducta esperados y el proceso disciplinario que se aplicará. Las medidas disciplinarias son un aspecto importante de la relación laboral, que ayuda a garantizar que los empleados cumplan con las normas de conducta esperadas. Los empleadores deben contar con un proceso claro para gestionar los problemas disciplinarios de manera efectiva y minimizar los riesgos asociados con la mala conducta de los empleados. El primer paso en el proceso disciplinario suele ser una advertencia por parte del empleador.

Esta advertencia puede ser verbal o escrita, dependiendo de la gravedad del comportamiento. En este sentido, es importante que el empleador comunique claramente el problema y proporcione ejemplos específicos del comportamiento que debe corregirse. Si el comportamiento continúa, el siguiente paso en el proceso disciplinario puede ser una advertencia por escrito o una suspensión. La suspensión es una acción grave que se puede tomar en respuesta a una mala conducta grave, como robo, acoso

o violencia. Se trata de una suspensión temporal del empleo del trabajador. Si el empleado continúa violando las políticas y estándares de la empresa, el siguiente paso puede ser el despido. El Código de Trabajo (1947) establece que:

Se considera falta grave no tipificada. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes (artículo 79).

Las implicaciones de cometer cualquier otra falta grave en contra de las obligaciones contractuales y la posibilidad de que el despido se base en hechos sancionados por leyes penales, con la consecuente acción legal que el empleador puede emprender en dicho caso. Según la legislación laboral guatemalteca, causa justificada de despido se refiere a conductas o circunstancias específicas que justifican la terminación de un contrato de trabajo sin necesidad de pagar una indemnización por despido. La causa justificada se puede dividir en causales de despido individual y colectivo. Los motivos individuales incluyen robo, violencia, acoso sexual, violación de la confidencialidad e incumplimientos graves de obligaciones contractuales.

Los motivos colectivos incluyen razones económicas, cambios tecnológicos y reestructuración organizacional. Al despedir a un empleado por causa justificada, los empleadores deben seguir

procedimientos y requisitos legales específicos. Estos incluyen proporcionar una notificación por escrito al empleado, documentar los motivos del despido. Se permite que el empleado responda a las acusaciones y debe presentar pruebas que respalden sus reclamaciones y la Inspección General de Trabajo puede realizar una investigación para determinar si el despido fue justificado o no. El marco legal que rige el proceso de despido está establecido en el Código de Trabajo de Guatemala y otras normas pertinentes. Los empleadores deben asegurarse de cumplir con estas leyes para evitar acciones legales y sanciones administrativas o judiciales.

A pesar del marco legal que rige las sanciones administrativas en Guatemala, existen importantes desafíos para su aplicación. Uno de los principales desafíos es la falta de recursos y capacidad de la Inspección General de Trabajo, que es responsable de hacer cumplir la legislación laboral. Esto ha llevado a un bajo nivel de cumplimiento de la legislación laboral y a un alto nivel de explotación laboral. Otro desafío es la falta de voluntad política para hacer cumplir la legislación laboral, particularmente en los casos en que están involucrados poderosos intereses económicos. Esto ha llevado a una cultura de impunidad y falta de rendición de cuentas por violaciones de la legislación laboral.

El despido por causa justificada puede tener implicaciones importantes tanto para los empleadores como para los empleados. Para los empleados, las consecuencias pueden incluir la pérdida de ingresos, indemnizaciones por despido y prestaciones por desempleo. En algunos casos, los empleados pueden optar por emprender acciones legales contra su antiguo empleador si creen que el despido fue injustificado. Para los empleadores, el uso de una causa justificada como motivo de despido puede tener costos y beneficios. Por un lado, puede ayudar a mantener la disciplina y la productividad en el lugar de trabajo y reducir el riesgo de acciones legales. Asimismo, puede dañar la moral de los empleados y generar una cultura laboral negativa.

Los empleadores podrán utilizar la causa como pretexto para despedir a los empleados, incluso si la causa es menor o insignificante. Los patrones también pueden utilizar el despido con causa justificada para evitar pagar indemnizaciones u otros beneficios que por derecho le corresponde al trabajador. Los empleados pueden ser despedidos por motivos que no estén relacionados con su desempeño, como edad, sexo o discapacidad. Esto puede tener graves complicaciones para los empleados, quienes pueden perder su principal fuente de ingresos y tener dificultades para encontrar un nuevo empleo, además de algunos beneficios importantes como la seguridad social.

El despido por causa justificada, es un aspecto esencial del derecho laboral en Guatemala. Los empleadores deben asegurarse de cumplir con los procedimientos y requisitos legales al momento de despedir empleados por causa justificada. El uso de una causa justificada puede tener implicaciones importantes tanto para los empleadores como para los empleados, y es esencial considerarlas cuidadosamente antes de tomar cualquier decisión. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores.

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. Todo lo anterior según el Código de Trabajo (1947) si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y 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 (artículo 78).

El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. Al no recibir pago, antes de que concluyan los treinta días acude al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a presentar

la denuncia. El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposiciones en el contrato, es de dos (2) años. La indemnización en Guatemala no está estipulada de forma universal, a excepción de las empresas que lo han regulado a través de convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo o acuerdos suscritos con los trabajadores. Es decir, que solamente se paga en el caso donde el despido que se realiza es directo e injustificado.

La ley establece un monto específico cuantificado un salario por cada año de trabajo que debe ser pagado a aquel trabajador que no ha cometido ninguna falta laboral y por ende no ha estado sujeto al procedimiento laboral disciplinario de llamadas de atención ya sea verbales, escritas o suspensiones; entendiéndose entonces que es pagada cuando se le genera un daño al trabajador por no existir causal justa de despido, pero en el caso de aquellos trabajadores en que bajen el rendimiento o comentan faltas laborales para que los despidan corren el riesgo de que el despido pueda ser justificado, haciéndose importante en este caso la aplicación correcta del procedimiento disciplinario por parte del empleador.

El despido con causa justificada es necesario para mantener la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo. Los empleados que no cumplen con las expectativas de desempeño pueden afectar negativamente el lugar de trabajo y los empleadores tienen la

responsabilidad de mantener un lugar de trabajo productivo y eficiente. Despedir empleados con causa justificada puede enviar un mensaje a otros empleados de que el desempeño es importante y puede ayudar a mantener una cultura de excelencia en el lugar de trabajo. Si bien el despido con causa justificada puede tener consecuencias negativas para los empleados, es importante considerar las implicaciones más amplias para la organización en su conjunto.

Es importante tener en cuenta que el despido con causa justificada debe ser un proceso objetivo y equitativo. Los empleadores deben contar con procedimientos claros y transparentes para determinar la causa del despido, y que los empleados alcancen tener la oportunidad de disputar la causa o proporcionar evidencia para respaldar su caso. Los trabajadores despedidos también pueden tener acceso a recursos legales para impugnar el despido si éste fue injustificado. Si bien el despido con causa justificada puede ser una experiencia difícil para los empleados, es importante garantizar que el proceso sea justo y transparente para minimizar cualquier impacto negativo y evitar situaciones de incumplimiento a la legislación laboral.

La relación entre salario y disciplina laboral es compleja. La mala conducta laboral puede dar lugar a procedimientos laborales disciplinarios, que logran tener un impacto significativo en el salario de un empleado y en sus perspectivas relaciones laborales futuras. Por

consiguiente, es esencial garantizar que las medidas disciplinarias se apliquen de manera justa y consistente. Cuando las medidas disciplinarias se aplican injustamente, los empleados pueden sentir que están siendo atacados injustamente y pueden desmotivarse o incluso abandonar la empresa. Es necesario establecer claramente una estructura salarial específica para garantizar que los trabajadores reciban una remuneración equitativa por su labor.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a identificar las herramientas legales aplicadas en el proceso guatemalteco para regular el incumplimiento de deberes y las medidas disciplinarias que justifican el despido. El Código del Trabajo de Guatemala establece diversas medidas disciplinarias en casos de incumplimiento, que pueden incluir advertencias verbales y escritas, suspensión o despido. Sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho al debido proceso, asegurando que los empleados tengan derecho a un proceso de denuncia correspondiente antes de imponer medidas disciplinarias, lo cual debe dar cumplimiento a la normativa internacional ratificada por Guatemala, el uso adecuado de estas herramientas permite identificar los procesos adecuados para poder llevar a cabo un juicio correcto que no llegue a violentar el derecho laboral de los trabajadores.

El primer objetivo específico que consiste en analizar la regulación legal que corresponde al procedimiento enfocado a las medidas disciplinarias e incumplimiento de deberes, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión que las medidas disciplinarias y las normas sobre incumplimiento de deberes son componentes cruciales de los marcos legales que garantizan la rendición de cuentas y la equidad en los entornos profesionales. Estas regulaciones ayudan a mantener estándares éticos y promover el profesionalismo, pero no están exentas de limitaciones y

desafíos. Las regulaciones deben aplicarse de manera justa e imparcial, para garantizar que no se utilicen por razones personales o con intereses particulares, el procedimiento administrativo debe cumplir con los diferentes aspectos legales que garanticen la oportunidad al trabajador de dar respuesta y defenderse ante algún procedimiento previo a la imposición de medidas disciplinarias.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en describir las deficiencias jurídicas con respecto a la falta de protección en el proceso de incumplimiento de pago de indemnización, se concluye que existen leyes y reglamentos para garantizar el pago de la indemnización, asimismo existen procedimientos legales disponibles para presentar reclamaciones de indemnización. La aplicación inadecuada de protocolos de atención en las diferentes instancias o la falta de recursos para emprender acciones legales pueden impedir que las víctimas reciban la compensación que se les debe. Los diferentes procesos protocolizados y burocráticos pueden impedir que se cancele la indemnización justa a los trabajadores accionantes del derecho laboral, muchos accionantes desisten del trámite de sus acciones antes de llegar a recibir un pago justo por sus servicios, en ese sentido el sistema debe ser ágil y permitir que el acceso a la justicia sea pronto y eficiente.

Referencias

- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de derecho laboral*. 4ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L
- Calderón, H. (2005). *Derecho procesal administrativo*. Guatemala: Editorial Fénix.
- Fernández, L. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.
- Franco, L. (2007). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I*. 4ª. Ed. Guatemala. Editorial Estudiantil Fenix.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, (2019). *Diccionario jurídico mexicano, A-B (tomo I)*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/5019792>
- López, B. (2012). *Análisis de las negociaciones administrativas y judiciales en relación a la indemnización de los trabajadores en el municipio de Guatemala*. Universidad Panamericana. Guatemala
- Samayoa, J. (2007) *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala.

Legislación nacional

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

Congreso de la República de Guatemala. (1947). *Código de Trabajo*.
Decreto Número 1441.