**Despido Injustificado**

El despido injustificado se refiere a la terminación del contrato laboral de un trabajador sin una causa justificada. La ley guatemalteca establece que un empleado solo puede despedir a un trabajador con justa causa, que puede incluir motivos como el incumplimiento de obligaciones laborales, la violación de las normas de la empresa, el acoso laboral, entre otros.

Si un trabajador es despedido sin justa causa, se considera un despido injustificado y el trabajador tiene derecho a presentar una demanda laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. En esta demanda, el trabajador debe demostrar que el despido fue injustificado y solicitar una indemnización por daños y perjuicios, así como el pago de salarios adeudados y prestaciones.

**¿Qué es un despido injustificado y uno respaldado por la ley?**

 Ambas formas de despidos son terminaciones de contratos y, por ende, culminaciones de la relación laboral existente entre trabajador y empleador. La diferencia radica en que el primero es de carácter ilegal, mientras el segundo al contrario es legal pues sus circunstancias se basan en las correspondientes leyes guatemaltecas.

El despido respaldado por la ley, aparte de ser legal, es el único que debería efectuarse, sin embargo no es así. Consiste en una serie de preceptos constitucionales plasmados en un Código de Trabajo que favorecen principalmente al trabajador ante [cualquier situación de despido](https://www.tecoloco.com.gt/blog/aprende-a-sacarle-provecho-a-tu-despido.aspx), mostrando los beneficios laborales de los cuales debe gozar. Aparte de poner en manifiesto sus derechos laborales, indica sus deberes, beneficiando al empleador con normas justas de cumplimiento de trabajo para evitar la terminación de la contratación.

El despido injustificado es, por el contrario, aquella cancelación de contratación por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógica y válidas (según la ley) para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales. Por lo general, suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador, por parte del patrón.

**¿Qué causas generan un despido según el código de trabajo guatemalteco?**

Según el Código de Trabajo, en el artículo 76, se puede terminar un contrato cuando una de las dos partes de la relación laboral, o ambas, pone fin a ésta, cancelándola por voluntad, mutuo acuerdo y tras haber cometido alguna falla en el cumplimiento del contrato establecido desde el inicio de la relación laboral.

Es importante que tanto el empleado como el trabajador cumplan con los procedimientos establecidos por la ley guatemalteca en caso de un despido. Por ejemplo, el trabajador debe proporcionar un aviso de despido por escrito al trabajador, y el trabajador debe presentar una demanda laboral dentro del plazo establecido por la ley.

**Estos son algunos artículos generales del Código de trabajo, referente al despido injustificado**

Artículo 32 del Código de Trabajo: establece que todo trabajador tiene derecho a la protección contra el despido injustificado. Además, se refuerzan las causas justas para la terminación del contrato laboral.

Artículo 34 del Código de Trabajo: establece que todo trabajador tiene derecho a ser notificado con anticipación en caso de terminación del contrato laboral sin justa causa.

Artículo 35 del Código de Trabajo: establece que todo trabajador tiene derecho a una indemnización por despido injustificado, la cual debe ser equivalente a un salario por cada año de servicio prestado.

Artículo 177 del Código de Trabajo: Establece que los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente tienen derecho a presentar una demanda laboral para reclamar sus derechos laborales.

Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: reconoce el derecho de los trabajadores a condiciones justas y equitativas en el empleo, así como el derecho a la protección contra el despido injustificado

**Ejemplo de despido injustificado:**

María trabaja como secretaria en una empresa y tiene un buen desempeño en su trabajo. Un día, María presenta una queja formal contra su supervisor por acoso sexual. A pesar de que la queja se resuelve internamente, María es despedida dos semanas después sin explicación alguna. El empleador no puede demostrar que el despido fue debido a una justa causa, y María presenta una demanda laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. En este caso, el despido de María se consideraría injustificado ya que parece estar relacionado con la queja que presentó y no se puede demostrar una justa causa para su terminación.

Bibliografía:

Guatemala, T. (s/f). El despido injustificado e ilegal. Com.gt. Recuperado el 11 de abril de 2023, de https://www.tecoloco.com.gt/blog/el-despido-injustificado-e-ilegal.aspx

Preaviso y Compensación por Despido. (s/f). WageIndicator Foundation. Recuperado el 11 de abril de 2023, de <https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/seguridad-laboral/preaviso-y-compensacion-por-despido>

(S/f). Studocu.com. Recuperado el 11 de abril de 2023, de https://www.studocu.com/gt/document/universidad-regional-de-guatemala/derecho-laboral/analisis-del-despido-injustificado/28042151