

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA  
INDEMNIZACIÓN LABORAL**

**GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2012**

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA  
INDEMNIZACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2012

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

|             |  |
|-------------|--|
| Presidente: | Lic. Luis Efraín Guzmán Morales          |
| Secretario: | Lic. Héctor Aníbal De León Velasco       |
| Vocal:      | Licda. Ileana Nohemí Villatoro Fernández |

**Segunda Fase:**

|             |                                     |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo       |
| Secretario: | Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos |
| Vocal:      | Lic. José Efraín Ramírez Higueros   |

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

# Lic. Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo

ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida 0-60 Zona 4, Torre Profesional II,  
7º. Nivel, Oficina 704  
Ciudad de Guatemala

Teléfonos: 2335 1849  
Celular 5518 3775; Fax: 2335 1849  
E-Mail: [iusfacti@yahoo.com](mailto:iusfacti@yahoo.com)



Guatemala, 12 de marzo de 2012

Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Guzmán Morales:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del estudiante GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO, intitulado "LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL". Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el tema investigado por el bachiller Gerson David Quevedo Osorio, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales tanto nacionales como internacionales relacionados con la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral.
- b) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente al método jurídico e inductivo. En lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó la observación y las técnicas de investigación documentales, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada.

# Lic. Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo

ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida 0-60 Zona 4, Torre Profesional II,  
7º. Nivel, Oficina 704  
Ciudad de Guatemala

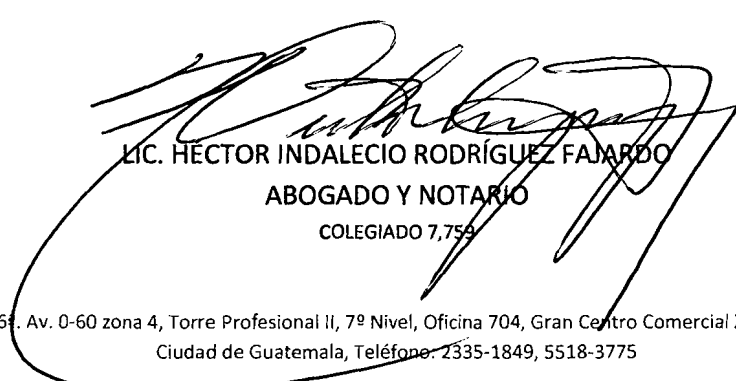
Teléfonos: 2335 1849  
Celular 5518 3775; Fax: 2335 1849,  
E-Mail: [iusfacti@yahoo.com](mailto:iusfacti@yahoo.com)



- c) Redacción: la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d) Cuadros estadísticos: el presente trabajo de investigación, no incluye cuadros estadísticos, porque la temática desarrollada no ameritó su inclusión.
- e) Contribución científica: el aporte que el tema investigado por el sustentante brinda, es hacer notar la urgente necesidad de revisar, actualizar y en su caso modificar la ley laboral existente relacionadas al tema, para que así de esta manera se pueda regular la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral.
- f) Conclusiones y recomendaciones: las conclusiones y recomendaciones son acertadas y oportunas, reflejan el conocimiento del tema investigado; y que al ser acatadas se espera obtener resultados positivos para el trabajador, que contribuyan a la correcta aplicación de la ley.
- g) Bibliografía utilizada: cabe destacar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor.

  
LIC. HÉCTOR INDALECIO RODRÍGUEZ FAJARDO  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 7,755

6ª. Av. 0-60 zona 4, Torre Profesional II, 7º Nivel, Oficina 704, Gran Centro Comercial Zona 4.  
Ciudad de Guatemala, Teléfono: 2335-1849, 5518-3775



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciséis de marzo de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **RODRIGO ENRIQUE FRANCO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO**, CARNÉ NO. 200616088. Intitulado: **“LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL”**.

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

**M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
LEGM/ jrvc.

DR. RODRIGO ENRIQUE FRANCO LÓPEZ



Guatemala, 22 de marzo de 2012

LICENCIADO  
LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



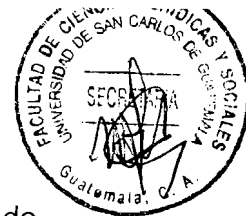
Licenciado Guzmán Morales:

Cumpliendo con la resolución dictada por la Unidad Asesoría de Tesis como revisor, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO, carné No. 2006 16088 consistente en una monografía denominada **“LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL”**, la cual fue asesorada por el Licenciado Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo.

Al respecto puedo indicar que el trabajo se revisó, se recomendaron ampliaciones y modificaciones al mismo, las cuales fueron atendidas y realizadas por el ponente, sobre todo se adecuó a los aspectos legales que se regulan en la materia, respetando en todo momento el criterio del sustentante, además se revisó la concordancia de la investigación con las conclusiones y recomendaciones a las que arribó su autor. En cuanto a la tesis revisada puedo opinar que abarca un tema sumamente sensible e importante para la realidad guatemalteca actual, y de mucha incidencia académica en cuanto al derecho laboral se refiere.

En cuanto a los métodos y técnicas utilizados en esta tesis, el ponente utilizó correctamente los métodos inductivo y deductivo al momento de redactar y estructurar los temas tratados dentro de la misma, y, en su momento, el método analítico en los capítulos finales, en los que claramente expone las ideas conclusivas de la investigación. Se revisó también la correcta utilización de las técnicas directas e indirectas al momento de depurar los datos utilizados en esta tesis.

Se recomendaron cambios estructurales y de forma en cuanto a la redacción se refiere, a lo que el ponente respondió realizando los cambios necesarios para que la tesis respondiera a las exigencias gramaticales y ortográficas correspondientes; para que el presente trabajo pueda ser sometido a consideración de un tribunal



Uno de los mejores aportes de la investigación presentada es el conjunto de conclusiones y recomendaciones arribadas al final de la misma, ya que son una muy importante aportación científica.

Tomando en cuenta el contenido científico y técnico de la tesis, se puede aseverar que la monografía presentada contiene un gran aporte al derecho laboral en Guatemala, específicamente en cuanto a la indemnización, por último, cabe destacar que la bibliografía en que se basó la investigación es amplia y acorde a la esencia y fines de la investigación, provocando entonces una buena base que fijó los parámetros para realizar la investigación de campo.

Dado que el trabajo de Tesis cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito dictamen en sentido **FAVORABLE**, para que en su oportunidad pueda ser discutido por el sustentante en Examen General Público.

Se suscribe de usted, atentamente,

**DR. Rodrigo Enrique Franco López**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
COLEGIADO 2476

Vía 5 4-50 zona 4, Edificio Maya, Tercer Nivel, Oficina 322. Ciudad de Guatemala  
Teléfono: 2331-2876; Cel. 5217-4787





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

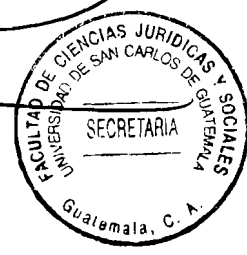
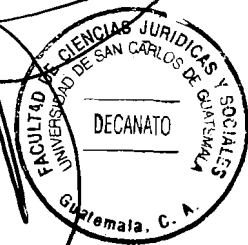
Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO. Titulado LA NECESIDAD DE REGULAR LA FORMA DE HACER EFECTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/iyc





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme guiado por el camino correcto y permitirme tomar las decisiones correctas sin las cuales hubiera sido imposible alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** Edgar Quevedo Meléndez y Laura Osorio Portillo, quienes merecen este triunfo más que yo, por haber realizado los esfuerzos y sacrificios necesarios para permitirme alcanzar este éxito.
- A MIS HERMANOS:** Por el apoyo y motivación que me brindaron para dar este paso.
- A MIS SOBRINOS:** Adrián, Pablo y Sebastián, que me han apoyado y servido de motivación para ser un buen ejemplo para ellos.
- A MIS AMIGOS:** Quienes han compartido desde el primer día de clases este sueño conmigo y son una parte importante en mi vida.
- A MIS MAESTROS:** Ricardo Antonio Alvarado Sandoval y Juan Carlos Ríos Arévalo, por los grandes conocimientos que me transmitieron y por servir de guía profesional en mi vida.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme formado como profesional y hacerme sentir orgulloso de poder egresar de esta casa de estudios.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

|   |    |
|---|----|
| 1. El derecho de trabajo y sus principios .....             | 1  |
| 1.1 Origen.....   | 1  |
| 1.2 Definición.....   | 7  |
| 1.3 Clasificación .....                                     | 9  |
| 1.4 Principios del derecho de trabajo .....                 | 15 |
| 1.4.1 Principio de tutelaridad.....                         | 16 |
| 1.4.2 Principio de derechos o garantías mínimas .....       | 17 |
| 1.4.3 Principio de superación de los derechos mínimos ..... | 23 |
| 1.4.4 Principio de irrenunciabilidad.....                   | 24 |
| 1.4.5 Principio conciliatorio.....                          | 25 |
| 1.4.6 Principio indubio pro operario.....                   | 25 |
| 1.4.7 Principio de derecho público .....                    | 27 |
| 1.4.8 Principio de necesidad .....                          | 28 |
| 1.4.9 Principio de imperatividad .....                      | 29 |
| 1.4.10 Principio de realidad.....                           | 30 |
| 1.4.11 Principio de objetividad .....                       | 30 |
| 1.4.12 Principio democrático .....                          | 31 |



## CAPÍTULO II

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| 2. Sujetos de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo ..... | 33          |
| 2.1 Sujetos de la relación de trabajo .....                                    | 33          |
| 2.1.1 Patrono.....   | 33          |
| 2.1.2 Trabajador .....   | 35          |
| 2.1.3 Representantes del patrono .....   | 36          |
| 2.1.4 Intermediario .....  | 38          |
| 2.2. Contrato individual de trabajo .....                                      | 39          |
| 2.2.1 Origen .....   | 39          |
| 2.2.2 Definición.....  | 41          |
| 2.2.3 Objeto.....  | 43          |
| 2.2.4 Características .....  | 44          |
| 2.2.5 Modalidades .....  | 46          |
| 2.2.6 Forma.....   | 50          |
| 2.2.7 Contenido.....   | 51          |

## CAPÍTULO III

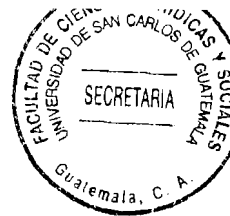
|   |    |
|---|----|
| 3. Terminación de los contratos de trabajo .....        | 55 |
| 3.1 Definición.....                                     | 55 |
| 3.2 Formas de terminación del contrato de trabajo ..... | 56 |
| 3.2.1 Despido directo justificado.....                  | 56 |
| 3.2.2 Despido directo injustificado.....                | 59 |
| 3.2.3 Despido indirecto.....                            | 60 |



|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| 3.2.4 Renuncia .....   | 62          |
| 3.2.5 Abandono injustificado de labores.....   | 64          |
| 3.2.6 Terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador .....                | 65          |
| 3.2.7 Terminación del contrato de trabajo por muerte del patrono .....                   | 66          |
| 3.2.8 Casos especiales de terminación del contrato de trabajo .....                      | 67          |
| 3.2.9 Terminación de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada ..... | 69          |

## **CAPÍTULO IV**

|   |    |
|---|----|
| 4. La indemnización laboral .....   | 71 |
| 4.1 Definición.....   | 71 |
| 4.2 Clases.....   | 72 |
| 4.2.1 Por tiempo servido .....  | 72 |
| 4.2.2 Por muerte.....   | 75 |
| 4.3 Finalidad .....   | 77 |
| 4.4 Calculo.....  | 77 |
| 4.5 La necesidad de regular la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral..... | 79 |
| CONCLUSIONES .....  | 83 |
| RECOMENDACIONES.....  | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA.....   | 87 |



## INTRODUCCIÓN

Es deber del Estado según la Constitución Política de la República de Guatemala garantizarle a los habitantes el desarrollo integral de la persona y en este caso se entiende por desarrollo todas las actividades económicas necesarias para satisfacer sus necesidades, para lo cual cada uno de los habitantes del país requiere un trabajo digno que ayude a satisfacer las mismas. Asimismo el texto constitucional reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano inherente a todas las personas y una obligación social.

La hipótesis planteada para este trabajo es: La falta de una regulación legal que establezca cómo hacer efectivo el pago de la indemnización laboral y demás prestaciones que debe entregar el patrono al trabajador por vedarle el derecho de trabajo y la necesidad que tienen todos los trabajadores de que se regule esta situación estableciéndose un procedimiento de cómo hacerlo.

Este trabajo tiene como propósito establecer la necesidad que existe por parte de los trabajadores de instituir en la ley la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: en el primero se desarrolla el derecho de trabajo, estableciendo su origen y clasificación, asimismo los principios que lo inspiran; en el segundo, se desarrolla lo referente a los sujetos de la relación de trabajo, estableciendo cuáles son, además de lo referente al contrato individual de trabajo, exponiendo el origen del mismo, así como su objeto, características,



modalidades, forma y contenido; el tercero, contiene la terminación de los contratos de trabajo, estableciendo las formas en que este puede terminar. Este capítulo es de importancia en virtud de que a partir de las terminaciones del contrato de trabajo se sabrá si el trabajador puede gozar de una indemnización; y por último el cuarto contiene la indemnización estableciendo sus clases, finalidad y cálculo de la misma, así como la necesidad de regular la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos analítico, por medio del estudio de la legislación respectiva, el sintético, referente a la problemática del tema en mención; el deductivo, a través de aplicar los conocimientos generales para obtener resultados particulares; desde el inicio de la investigación a la culminación de la misma.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de la presente investigación fueron la de investigación literaria y documental, con las cuales se recolectó la información necesaria para elaborar la misma.

Se espera que la presente investigación, sirva a los estudiantes del derecho ya que en ella se explica la necesidad de regular la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral.





## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo y sus principios

#### 1.1 Origen

A lo largo de la historia el derecho de trabajo ha ido evolucionando hasta la forma en la cual es aplicable actualmente, pasando etapas históricas, así como, de estudios que se han realizado, a través de muchos años por conocedores del derecho. “Estas etapas comprenden: a) La época anterior a la formación del derecho de trabajo; b) La época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene”.<sup>1</sup>

En la primera etapa no existe derecho laboral aún, pues su propia historia no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto esta época es la prehistoria laboral puesto que no hay derecho de trabajo propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad.

Los fenómenos laborales se han dado en cada cultura en forma aislada y ha sido poca su interrelación, excepto instituciones como es la esclavitud, que coincide y se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ciertas variantes. Ejemplo de ella se

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. pág. 33

encuentra en culturas como: Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma entre otros. La esclavitud predomina y es el trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho de trabajo. Por otro lado están los prisioneros de guerra que representaban una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo aquellos de baja categoría.

Así se dieron acontecimientos que sirven de cimientos para esta rama del derecho. En la edad media prevaleció el sistema económico de la clientela y el trabajo era ejecutado por artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; las personas se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estos estaban formados por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros; d) Aprendices.

Luis Fernández Molina expresa: "Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes de dos instituciones hoy en día vigentes: por un lado los colegios o



gremios profesionales y por el otro la previsión social”.<sup>2</sup>

Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros en plan defensivo hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que ponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros. Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. Con el surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, se crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba la libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían actividades económicas y laborales, estableciéndose que si hubiere una intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

La terminación del sistema gremial se empezó a sentir en los años previos a la revolución francesa. Turgot, ministro de finanzas de Luis XVI, hizo ver el gran deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al sistema gremial. Por ello en 1766 promovió la emisión del llamado edicto de turgot, que abolía a los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución. Una vez triunfante el nuevo orden y abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue la de eliminar totalmente cualquier

---

<sup>2</sup> *Ibid*, pág. 35

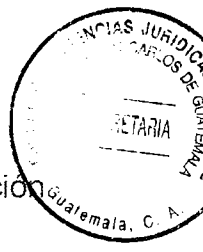
limitación a la libertad individual. Ello se formuló en la Ley de Chapelier de 1791, en la cual se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo. Irónicamente fue esta plena libertad individual en el ámbito de trabajo que años después se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Es aquí donde nacen los embriones de lo que hoy conocemos como sindicatos, los cuales buscaban mejorar salario y condiciones de vida con el fin de ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

Javier Neves Mujica expone: "En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al viejo continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario".<sup>3</sup>

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres. Quien pagaba el salario imponía sus reglas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario

---

<sup>3</sup> Neves Mujica, Javier. **Introducción al Derecho Laboral**. pág. 21



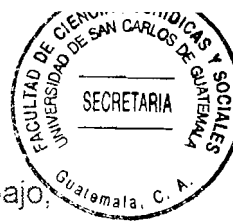
para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba. Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo derecho del trabajo, a mediados del siglo XIX.

Según Fernández Molina la segunda etapa constituye “la época donde se dieron las primeras manifestaciones del derecho de trabajo en el siglo pasado hasta tener la configuración que tiene hasta el día de hoy”.<sup>4</sup>

El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales. Los esfuerzos suizos no cesaban y conducían a conferencias de gobierno en Berna, en los cuales se adoptaron los primeros acuerdos sobre la prohibición del uso del fósforo blanco en las cerillas y del trabajo nocturno de la

---

<sup>4</sup> Ob. Cit. pág. 37



mujer. Se dio en el surgimiento de los tratados bilaterales de condiciones de trabajo, siendo el primero el celebrado entre Francia e Italia en 1904 acerca de accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores y ahorro postal. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del instituto de reformas sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de estadísticas del trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX.

Es así que las leyes que al principio parecían eminentemente nacionales, se fueron convirtiendo en instituciones del derecho de trabajo en todo el mundo. De ésta manera nace la ciencia del derecho de trabajo, se inicia en una tendencia codificadora, a la unificación de los criterios con respecto a las distintas situaciones planteadas. Los postulados básicos del derecho de trabajo culminaron en su reconocimiento dentro de las declaraciones de derechos formuladas en un plano continental y universal después de la segunda guerra mundial. La necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgen como consecuencia de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros. Ésta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la primera guerra mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo O.I.T. Creación basada en la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones.

Lo anterior, es necesario ya que no se puede comprender la especie sin una noción

clara del género que le dio origen, asimismo, se debe advertir que cada tratadista puede tener una o varias teorías de cómo surge esta rama del derecho, sin embargo, el objeto de esta investigación no es conocerlas todas, sino más bien, de alguna manera tratar de unificar las que han sido más aceptadas a lo largo de estos últimos años.

## 1.2 Definición

Se hace necesario para la comprensión del presente trabajo de investigación, que para definir que es derecho de trabajo se debe de conocer las distintas denominaciones que se le han dado a esta rama del derecho, por ejemplo: derecho laboral, derecho social, legislación industrial, derecho obrero, derecho de clase, entre otros. En base a lo anterior, se puede definir de manera clara y precisa qué es el derecho de trabajo, tomando en cuenta las distintas formas de definir esta rama del derecho, plasmadas por distintos autores y tratadistas de esta rama del derecho.

Para Cesar Landelino Franco López, doctrinalmente se define derecho de trabajo como "El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado".<sup>5</sup>

El tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo como "Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entra empresarios y

---

<sup>5</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual de Trabajo**. pág. 20

trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.<sup>6</sup>

Alberto Trueba Urbina la define como “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>7</sup>

Para Mario De la Cueva el derecho de trabajo en su acepción más amplia se entiende como “Una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.<sup>8</sup>

Como doble definición plantea Manuel Alonso García “En sentido amplio, doctrinal, derecho de trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”.<sup>9</sup> Y continúa diciendo que “Mientras en sentido estricto o jurídico-positivo, derecho de trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral**. pág. 179

<sup>7</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. pág. 135

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. pág. 269

<sup>9</sup> Alonso García, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**. pág. 75

<sup>10</sup> *Ibid.*



Teniendo presente las anteriores definiciones, es momento de tener una percepción acerca de lo que regula la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo. De acuerdo al Artículo uno del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se puede tener una noción de lo que comprende el derecho de trabajo en Guatemala, al preceptuar que el presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver los conflictos.

Por lo tanto, en base a las definiciones citadas por los autores mencionados en los cuales expresan los elementos que comprenden la definición de derecho de trabajo y teniendo en cuenta el Artículo uno del Código de Trabajo, se establece como definición de derecho de trabajo aquella rama del derecho público, que tiene por objeto el estudio de todas las normas jurídicas que regulan las relaciones que existen entre patronos y trabajadores con ocasión de trabajo, sus derechos y obligaciones, así como las instituciones jurídicas y administrativas que permitan resolver de forma pacífica sus conflictos. Su estudio comprende además los principios que inspiran a la creación, interpretación y aplicación de dichas normas jurídicas y las doctrinas que las explican científicamente.

### **1.3 Clasificación**

Cuando se analiza el derecho de trabajo se advierte que esta rama del derecho comprende distintas sub ramas que estudian sus diferentes partes. Si se analizan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión de la realización del trabajo, se

puede establecer que las mismas pueden adoptar varias modalidades, según el tipo de intereses que estén en juego.

De esa cuenta, si el interés que se encuentra en juego es de interés particular de un trabajador o un patrono, es decir, si se trata de intereses individuales, la respuesta normativa que adopte el sistema jurídico laboral será distinta de aquella que se adopte cuando el interés que se encuentre en juego sea el interés de todos los trabajadores que conforman una empresa, industria o región, o todos los patronos de una industria o región. Partiendo de esto la doctrina jurídica laboral moderna, tiende a dividir el estudio del derecho laboral en dos grandes áreas, dependiente del tipo de intereses que se deban proteger: 1) Derecho individual de trabajo, si se trata de intereses individuales de patronos o trabajadores; y 2) Derecho colectivo de trabajo, si se trata de intereses colectivos.

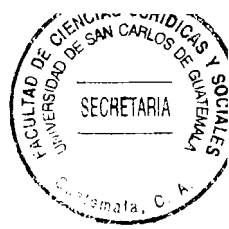
El derecho individual de trabajo, será desde este punto de vista, aquella parte del derecho de trabajo que estudia el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones de los mismos y las instituciones para resolver conflictos, cuando los intereses que se encuentran en juego son intereses puramente individuales.

No obstante lo anterior, es necesario aclarar que cuando se protegen intereses individuales ya sea de patronos o trabajadores, en última instancia se está protegiendo intereses de toda la sociedad en virtud de que toda la sociedad necesita que las

relaciones laborales se desenvuelvan en armonía para continuar con la producción, pero en este caso, si bien el fin mediato es el mantenimiento de la armonía social, el fin inmediato es la protección de los interés individuales.

Por otro lado, es importante establecer que la determinación de si una norma pertenece al derecho individual o al derecho colectivo de trabajo, no está sujeta únicamente al número de trabajadores que intervengan en la relación, sino al interés que se encuentre en juego. Así, a manera de ejemplo, si un grupo de nueve trabajadores presentan simultáneamente una demanda laboral en contra de un patrono, reclamándole el pago de la jornada extraordinaria de trabajo que éste les adeuda, no estamos ante un caso de derecho colectivo, a pesar de que es un grupo de trabajadores, sino de derecho individual, pues el interés que motiva a cada uno de estos trabajadores a demandar, es un interés individual, el obtener el pago de la jornada extraordinaria que han trabajado y que el patrono no les ha pagado.

Por consiguiente, está el derecho colectivo de trabajo, que será aquella parte del derecho de trabajo que estudia el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, los derechos y las obligaciones de los mismos y las instituciones para resolver sus conflictos, cuando los intereses que se encuentran en juego son interés comunes a un grupo de trabajadores o patronos. Dicho de otra manera se puede definir como la rama del derecho de trabajo, que estudia el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que hay entre patronos y trabajadores, cuando estos se encuentran organizados para luchar por mejorar sus condiciones de trabajo, o



para proteger sus intereses económicos sociales comunes.

No obstante, por otro lado se crea una nueva clasificación, ésta es la que establece que existe: 1) El derecho internacional de trabajo, la cual básicamente comprende todos esos acuerdos, convenios, arreglos, pactos o tratados que cada país parte suscribe y ratifica para contar con normas jurídicas en materia laboral a nivel internacional, que se deben de respetar y que por lo tanto constituyen verdaderas leyes en cada país y son de suma importancia. 2) Derecho de la seguridad social, que tienden a la protección de todos los habitantes del Estado, no solo trabajadores, frente a las contingencias sociales que pueden disminuir su capacidad económica, y que en sentido estricto constituyen otra rama del derecho, pero que tradicionalmente se estudian junto con el derecho de trabajo por su estrecha vinculación y su carácter de derecho social.

En el caso del primero, cuando Guatemala suscribe y ratifica uno de estos acuerdos, convenios, arreglos, pactos o tratados, las normas contenidos en ellos, entran a nuestro ordenamiento jurídico como si fueran normas constitucionales, es decir son derechos inherentes a cada persona en Guatemala.

Generalmente se habla de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, como normas internacionales de trabajo, pero debe tenerse presente que además debemos incluir todos los instrumentos internacionales que regulen aspectos laborales, convenciones de derechos humanos, tratados de libre comercio, etc.

Cabe mencionar dos aspectos, en primer lugar la obligación que tiene el Estado

plasmada en el Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de Guatemala el cual establece que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. Lo anterior en virtud de que las normas internacionales de trabajo pueden ser una herramienta útil para los trabajadores y patronos, ya que les puede brindar derechos y garantías.

Por otro lado en aras de una mejor protección jurídica la Carta Magna establece en la parte conducente del Artículo 106 que serán nulas ipso jure y no obligaran 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 derecho 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. Esto en virtud de la protección jurídica preferente para los trabajadores.

Respecto al segundo, las normas de seguridad social tienen íntima relación con el derecho de trabajo ya que los trabajadores pueden disfrutar de las pensiones que la seguridad social ofrece, en virtud de padecer de alguna invalidez, vejez y entre otros. Además es una disciplina jurídica de orden público, contenida y regulada dentro del derecho de trabajo. El derecho de la seguridad social se define como el conjunto de normas jurídicas que regulan la protección de las denominadas contingencias sociales, como la salud, vejez, la invalidez y sobrevivencia.

Dicho de otra manera el derecho de la seguridad social comprende a un conjunto de medidas y instituciones que procuran eliminar las causas y reparar las consecuencias de una contingencia que reduce o suprime su actividad física, o le priva de todo o parte de su salario.

Por último es conveniente mencionar que el derecho de la seguridad social se encuentra regulado en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe de participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio



fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

Adicionalmente se ha sistematizado el derecho de trabajo atendiendo a la naturaleza de las normas jurídicas que contiene. Sobre esta base, se divide normalmente al derecho de trabajo en: 1) Derecho sustantivo de trabajo, cuando las normas jurídicas son de carácter material, es decir, cuando establecen derechos y obligaciones, definiciones, órganos, instituciones etc. Y 2) Derecho adjetivo de trabajo, cuando las normas jurídicas son de carácter procesal, es decir, cuando establecen el desarrollo de los procesos para el respeto de los derechos sustantivos. Ambos se encuentran regulados en el Código de Trabajo.

#### **1.4 Principios del derecho de trabajo**

Por principios del derecho de trabajo se entiende todos aquellos lineamientos, líneas, directrices o nociones fundamentales que inspiraron la creación de las normas laborales y orientan su interpretación y aplicación.

Existen varios criterios sobre la enumeración de los principios del derecho de trabajo; sin embargo, el criterio que interesa para el desarrollo de la presente investigación es el

que considera que los principios del derecho de trabajo de Guatemala están especificados en los considerandos del Código de Trabajo.

#### **1.4.1 Principio de tutelaridad**

También llamado en la doctrina en ocasiones como principio protectorio. Es uno de los principios más importantes dentro del derecho de trabajo. El mismo está regulado en el Código de Trabajo, en el cuarto considerando en la literal a) el cual establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; y además en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula la 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.

En virtud de lo anterior Fernández Molina “El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ob. Cit. pág. 5



Franco López expresa: “Como se sabe el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiente de esta situación trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral”.<sup>12</sup>

#### **1.4.2 Principio de derechos o garantías mínimas**

En virtud de este principio el derecho de trabajo constituye un mínimo de derechos o garantías sociales protectores del trabajador que se deben de tener en cuenta al momento de la contratación laboral. Es de suma importancia saber por este principio los trabajadores gozan de un conjunto de derechos mínimos y que por lo tanto son inviolables, ya que es lo mínimo que estos se merecen.

Este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 el cual establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto

---

<sup>12</sup> **Ob. Cit.** pág. 48



determine la ley;

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada

diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en

peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le



otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden,

especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

A la vez también se encuentra regulado en el considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente preceptúa que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.

Un claro ejemplo de lo que regula este principio se encuentra en el Artículo 22 del Código de Trabajo, el cual establece que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

### **1.4.3 Principio de superación de los derechos mínimos**

Este principio tiene íntima relación con el principio anterior y básicamente consiste en que en virtud de que el derecho de trabajo constituye un mínimo de derechos o garantías para los trabajadores, estos derechos o garantías solo pueden superarse posteriormente en forma dinámica, de acuerdo con las posibilidades de cada patrono, y esto solo se puede lograr de forma normal mediante la contratación individual o colectiva, y en forma muy especial mediante pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 el cual en su parte conducente establece que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva, y en la forma que fija la ley.

También se encuentra regulado en el considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo, el cual establece que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

#### 1.4.4 Principio de irrenunciabilidad

Consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de uno o más derechos otorgados por el derecho laboral en su favor. En concordancia con lo anterior nuestro ordenamiento jurídico prevé una sanción expresa como efecto de la renuncia de cualquier derecho laboral por parte de los trabajadores, (sea cual fuera el motivo de su renuncia), esta es: la nulidad ipso jure.

Se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106, el cual en su parte conducente establece la 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.

También se encuentra fundamentado en el considerando cuarto literal b) del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente preceptúa que el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.



#### **1.4.5 Principio conciliatorio**

Cuando se habla de conciliación implica una pugna o lucha permanente por lo que se hace necesario conciliar las relaciones entre patronos y trabajadores, en virtud de esa diferencia económica que existe entre ellos. En virtud de lo anterior, las normas de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias; en primer lugar entre el capital y el trabajo, es decir, se tiene que sincronizar esa diferencia que existe entre patrono y trabajador, ya que el primero es el que cuanta con capital para producir y el trabajador solo se beneficia de salario que le paga el patrono y por otro lado atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, ya que el trabajador es la parte más débil de la relación de trabajo.

Este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, el cual en su parte conducente establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

También se encuentra regulado en el considerando sexto del Código de Trabajo, el cual preceptúa que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

#### **1.4.6 Principio indubio pro operario**

Uno de los más importantes principios del derecho de trabajo es el indubio pro operario,

que consiste en que en caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretan en el sentido más favorable para los trabajadores.

Se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo, el cual establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

También se encuentra fundamentado en el Artículo 17 del Código de Trabajo, el cual regula que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

El desarrollo de este principio lleva a dos consecuencias: 1) La condición más favorable: en caso de duda sobre las condiciones o derechos que una norma jurídica otorga a un trabajador, debe siempre preferirse la más favorable al trabajador. Y 2) La norma más favorable: en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas laborales deber preferirse siempre la interpretación más favorable al trabajador. Y en caso de conflicto entre normas de trabajo o previsión social con las de cualquier otra índole, deben prevalecer las de trabajo o previsión social.



#### 1.4.7 Principio de derecho público

Este principio se explica en que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de ser una rama del derecho público, ya que el interés general debe de prevalecer sobre el interés particular.

Fundamentalmente este principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo, el cual preceptúa que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo.

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula que el interés social prevalece sobre el interés particular. El mismo contenido del párrafo anterior también se encuentra en el Artículo 22 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Por otro lado este principio también se encuentra regulado en el Artículo 14 de dicho Código, el cual regula que el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público.

Franco López expone: "El fundamento para considerar que el derecho de trabajo es de naturaleza pública radica en al imperatividad que caracteriza a las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento

de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ellos beneficie a los trabajadores y sea por eso, entonces es congruente con el bienestar general que persigue el derecho de trabajo”.<sup>13</sup> Por último, un numeroso grupo de tratadistas considera al derecho de trabajo como una rama del derecho público, con base en la teoría del interés protegido, “Entonces el derecho de trabajo al proteger a la colectividad o la sociedad se trata de una rama del derecho público”.<sup>14</sup>

#### 1.4.8 Principio de necesidad

Este principio radica en que el derecho de trabajo es necesario para poder garantizar la armonía en las relaciones de trabajo. Sin existencia de las normas laborales, los patronos se aprovecharían de la necesidad económica de los trabajadores, para obligarlos a aceptar las condiciones de trabajo notoriamente desfavorables a ellos, e incluso inhumanas, las cuales tendrían que ser aceptadas por los trabajadores en virtud de la gran necesidad económica que tienen.

El presente principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente preceptúa que el derecho de trabajo es un derecho necesario.

---

<sup>13</sup> Ob. Cit. págs. 81

<sup>14</sup> Bermúdez Cisneros. **Derecho del Trabajo**. pág. 64



#### 1.4.9 Principio de imperatividad

Consiste en que el derecho de trabajo es imperativo, es decir de aplicación forzosa a todos los patronos y trabajadores. Es por ello que el derecho de trabajo se considera como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es imperativo, ya que sus normas son de orden público.

Se encuentra regulado en el considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo, el cual preceptúa que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Un ejemplo de la imperatividad de las normas laborales se encuentra el Artículo 102 literal ñ) de la Constitución Política de la República de Guatemala al indicar la fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Otro ejemplo se encuentra en el Artículo 14 del Código de Trabajo, al indicar que el

presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2°.

#### **1.4.10 Principio de realidad**

El derecho de trabajo es un derecho realista, puesto que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y además porque en las leyes laborales se deberá atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Es por ello que en el derecho laboral siempre debe imperar la realidad sobre la formalidad. Se encuentra regulado en el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente preceptúa que el derecho de trabajo es un derecho realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

#### **1.4.11 Principio de objetividad**

Este principio propugna que el derecho de trabajo es objetivo porque tiende a resolver conflictos que con surgen en virtud de la aplicación del mismo, aplicando siempre un

criterio social, que sea equitativo y siempre en base a hechos concretos y tangibles, es decir, hechos reales que sirvan para la buena aplicación del derecho de trabajo. Se encuentra regulado en el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente regula que el derecho de trabajo es un derecho objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

#### **1.4.12 Principio democrático**

Afirma este principio que el derecho de trabajo es democrático, pues se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de población. Se encuentra regulado en el considerando cuarto literal f) del Código de Trabajo, el cual establece que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Franco López expresa: "Este principio cuyo carácter es filosófico y político denota la



preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección de los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendiera que el nuevo Código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consientes de esto último, no coincide con la libertad económica<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. pág. 58





## CAPÍTULO II

### 2. Sujetos de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo

#### 2.1 Sujetos de la relación de trabajo

##### 2.1.1 Patrono

Considerado por tratadistas como el sujeto principal de la relación de trabajo, es quien se aprovecha de los servicios de una o varias personas para sacar ganancias. Se le conoce con los nombres de: acreedor de trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, entre otros. Algunos tratadistas, lo consideran como el titular de la empresa o explotación, el organizador de la producción o el detentador de los poderes directivos. Cuando se habla de él en la doctrina internacional moderna se prefiere denominarle empleador, por considerar que es una denominación más adecuada, sin embargo, en Guatemala es común el uso de la palabra patrono para designarle, en virtud que el Código de Trabajo, así le denomina.

Según Guillermo Cabanellas patrono es: "La persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras

personas”.<sup>16</sup>

Leodegario Fernández Marcos opina que se debe de entender por patrono: “Todo aquel que da trabajo, que recibe en provecho propio la prestación de servicios de un trabajador, y se convierte, por este solo hecho, en sujeto del contrato de trabajo”.<sup>17</sup>

Para el tratadista mexicano Alfredo Sánchez Alvarado se puede definir como patrono: “La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.<sup>18</sup>

Por último, de acuerdo a Muñoz Ramón, se entiende por patrono a: “La persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.<sup>19</sup>

Todos los anteriores tratadistas coinciden en que no solo las personas individuales o físicas pueden ser patronos, sino también las personas jurídicas o morales; de esta forma lo regula la legislación guatemalteca, según el Artículo dos del Código de Trabajo, 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.

En base a lo anterior se establece que patrono es la persona que se aprovecha de los

---

<sup>16</sup> **Ob. Cit.** pág. 425

<sup>17</sup> Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo**. pág. 72

<sup>18</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. pág. 299

<sup>19</sup> Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del Trabajo**. pág. 25

servicios que el trabajador le presta, le proporciona todo lo necesario para que éste le pueda prestar tales servicios, y a cambio tiene la potestad jurídica de dirigir al trabajador y debe pagarle una remuneración por dichos servicios.

### 2.1.2 Trabajador

En todo contrato de trabajo, así como en toda relación laboral siempre existe la parte patronal y la parte trabajadora. En virtud de lo anterior, unas de estas partes es la que presta sus servicios a un patrono con el objetivo de recibir una retribución, a esta parte se le denomina: trabajador. Otras legislaciones, así como diversos tratadistas prefieren denominarle empleado, aunque a decir de algunos de ellos si existe una diferencia esencial entre uno y otro. No obstante, la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo le denomina trabajador.

Guillermo Cabanellas lo define como: “Persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios”.<sup>20</sup>

Cabanellas cita también a Ramírez Gronda en su obra “Tratado de Derecho Laboral” quien define a trabajador como: “El sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto, un salario o jornal de acuerdo con lo convenido o con el

---

<sup>20</sup> Ob. Cit. pág. 647

uso o costumbre”.<sup>21</sup>

A decir de Leodegario Fernández Marcos, trabajador es: “La persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”.<sup>22</sup>

Por último, el Artículo tres del Código de Trabajo, lo define como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Cabe resaltar que él trabajador únicamente puede ser una persona individual, ya que una de las características de la relación laboral, es precisamente que el trabajador se compromete a prestar sus servicios o a ejecutar la obra personalmente, lo cual excluye la posibilidad de que una persona jurídica pueda ser considerada como trabajador. De otra manera, la actividad del trabajador puede consistir en la prestación de un servicio intelectual, material o de ambos géneros, o en la realización de una obra concreta del patrono, siempre bajo su dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración.

### **2.1.3 Representantes del patrono**

De acuerdo a José Dávalos, los representantes del patrono son: “Aquellos que realizan

---

<sup>21</sup> **Ibid.** pág. 647

<sup>22</sup> **Ob. Cit.** pág. 34

funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para estos sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido”.<sup>23</sup>

Leodegario Fernández define: “Son aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, solo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad, que respectivamente, ocupe aquella titularidad”.<sup>24</sup>

De conformidad, con el Artículo cuatro del Código de Trabajo, representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

De lo expuesto cabe resaltar que el Artículo anterior está íntimamente relacionado con el tercer, cuarto y quinto párrafo del Artículo 351 del mismo cuerpo legal, el cual define cuales son los cargos de dirección, de representación y los de confianza. Los párrafos del Artículo citado establecen que se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo

---

<sup>23</sup> Dávalos, José. **Derecho del Trabajo I**. pág. 96

<sup>24</sup> **Ob. Cit.** pág. 51

desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

#### **2.1.4 Intermediario**

Según José Dávalos, intermediario es: "Una persona que conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento".<sup>25</sup>

El Código de Trabajo, en su Artículo cinco define intermediario como toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

---

<sup>25</sup> Ob. Cit. pág. 100

No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

## **2.2. Contrato individual de trabajo**

### **2.2.1 Origen**

El contrato de trabajo, tiene sus orígenes en épocas antiguas. Así es como su primer antecedente está en el derecho romano. Ésta institución del derecho de trabajo y las relaciones que se originan de él, no fue objeto de mayor preocupación de los juristas y legisladores romanos, por el enorme predominio de la esclavitud, razón por la cual no podía haber surgido entonces el contrato de trabajo como hoy se conoce. Más tarde, este mismo régimen liberó a esclavos y reglamento las nuevas relaciones con sus amos con un contrato llamado locatio conductio, que se presentaba en tres modalidades: a) Locatio rei, b) Locatio operarum y c) Locatio operis facendi.

Bermúdez Cisneros expone: "Locatio rei, era un contrato mediante el cual una de las partes se obligaba a conceder a otra el uso y goce de una cosa a cambio de alguna retribución; por lo tanto no era propiamente un contrato laboral. El locatio operarum, consistía en lo mismo que el anterior, con la variante de la forma en que el trabajo era prestado y se basaba en los resultados del mismo. Por ejemplo, si el trabajo consistía en cuidar una casa o cultivar un campo, labores que podían cobrarse por mes o por año, se consideraba locatio operatum; en cambio, si el contrato consistía en construir una casa o guiar un navío por precio determinado, el contrato era locatio operis facendi,

posición más cómoda para el pensamiento político y jurídico”.<sup>26</sup>

Siglos más tarde, todas esas formas respecto al trabajo contratado se trasladaron a Francia, al llamado Código Napoleón, cuya influencia posterior fue intensa en todas las naciones de Europa. Este contrato fue entonces conocido como contrato de locación de servicios, terminología derivada todavía del nombre que le daban antiguamente los romanos, aunque adaptada para la época liberal, que ubicaba al contrato de trabajo dentro de la codificación civil.

Bermúdez Cisneros continua exponiendo: “La doctrina del liberalismo económico llegó a afirmar en la letra de los códigos políticos la libertad de ejercitar cualquier actividad o industria lícita. De esta idea nació la concepción de un contrato de trabajo que fuese producto de la libre voluntad de los contratantes. No obstante, más tarde cambió nuevamente al variar en la conceptualización del contrato, la apreciación del trabajo humano; además, en esos tiempos plenos de legislación civilista la doctrina sostenía que la cosa arrendada en el contrato era el esfuerzo del trabajador, y era posible arrendarlo como si fuera la fuerza de una maquina. Sin embargo, en la actualidad esa conceptualización del trabajo ya no se acepta, porque ahora se trata de dignificar el trabajo, y en este afán se reconoce universalmente que el trabajo humano no es mercancía. En esta modernidad surge la denominación hoy usada de contrato de trabajo. En concreto, la legislación de Bélgica de 1900 fue la primera en reconocer con tal nombre al contrato, y después Suiza lo incorporó en su famoso Código Federal de

---

<sup>26</sup> Ob. Cit. pág. 99





las Obligaciones”.<sup>27</sup>

De igual manera en Guatemala, en un principio, el contrato de trabajo tenía una concepción civilista, en virtud de que el mismo fue regulado como contrato de locación de obra o de servicios, en el Código Civil del año 1933. Pero no fue sino con las ideas revolucionarias se promulga y pone en vigencia el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, de 1947, aunque con algunas deficiencias, regulaba el contrato de trabajo. No obstante, el anterior fue reformado por el actual y vigente Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual impide que el contrato de trabajo sea de carácter civil y más bien dignifica al trabajo como fuente de riqueza de las personas.

### **2.2.2 Definición**

Distintas son las formas de definir contrato individual de trabajo. Para tener un entendimiento pleno sobre qué es el contrato individual de trabajo, es necesario saber lo que han escrito tratadistas expertos en el tema, así como también como lo regula la legislación guatemalteca.

De acuerdo a José Dávalos contrato individual de trabajo es: “Aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> **Ibid.** pág. 100

<sup>28</sup> **Ob. Cit.** pág. 94

Miguel Bermúdez Cisneros cita a Juan Pozzo, se entiende por contrato individual de trabajo a: "Aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración".<sup>29</sup>

Guillermo Cabanellas define contrato individual de trabajo como: ""Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por la cual una de las partes (patrono, empresario o empleador) da remuneración o compensación a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador".<sup>30</sup>

De acuerdo a la legislación guatemalteca, el Artículo 18 del Código de Trabajo, en su parte conducente lo define como contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo 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 un retribución de cualquier clase o forma.

En base a lo anterior se puede definir al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, en el cual pactan las condiciones de trabajo que regirán su relación de trabajo. Dichas condiciones, no pueden ser inferiores a los derechos mínimos que la Constitución y las leyes establecen para el trabajador.

---

<sup>29</sup> Ob. Cit. pág. 101

<sup>30</sup> Ob. Cit. pág. 139

### 2.2.3 Objeto

En virtud que el contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, se establece que el objeto del mismo consiste en pactar las condiciones de trabajo que se regirán en la relación de trabajo.

Según el último párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo, son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Dicho de otra manera, cuando el Código de Trabajo regula materia u objeto, se refiere a qué servicios debe prestarle el trabajador al patrono; cuando regula la forma o modo, se refiere a cómo deben de prestarse dichos servicios; cuando regula el lugar de ejecución se refiere a dónde deben prestarse los servicios; cuando regula el tiempo de realización se refiere a cuándo debe de prestarle sus servicios el trabajador al patrono y cuando se refiere a la retribución se trata de cuánto debe de pagarle el patrono al trabajador.

También cabe mencionar que según el Artículo 21 del mismo cuerpo legal, si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que se deba prestar, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que dichas condiciones no pueden ser alteradas unilateralmente por el patrono, ya que el Artículo 20 del referido cuerpo legal dispone que las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterar fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

En el supuesto de que el patrono cambie unilateralmente las condiciones de trabajo del trabajador, este tiene el derecho de considerar dicho cambio como una causa para poder darse por despedido de forma indirecta según el Artículo 79 literal j) del Código de Trabajo.

En todo caso, si el patrono y el trabajador convienen de común acuerdo en modificar las condiciones de trabajo, o si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social autoriza al patrono para realizar el cambio de condiciones de trabajo por la situación económica de la empresa, este cambio de condiciones nunca podría disminuir los derechos mínimos de los trabajadores, ya que si efectivamente fuere inferior esta estipulación sería nula ipso jure, según el Artículo 12 del Código de Trabajo.

#### **2.2.4 Características**

El contrato individual de trabajo como todo contrato en cualquier rama del derecho, posee características que lo hacen único y lo distinguen de otros. Estas características son:

1. Es un contrato bilateral o sinalagmático: ya que se crean en este contrato derecho y obligaciones recíprocos para ambas partes. El patrono recibe los beneficios de los servicios del trabajador y a cambio paga una remuneración, mientras que el trabajador recibe la remuneración pero a cambio debe prestar sus servicios.
2. Es consensual: ya que se perfecciona con el consentimiento de las partes, desde el momento mismo en que la relación de trabajo inicia, sin necesidad de la entrega de ningún bien o la realización de formalidades especiales para su validez.
3. Es principal: ya que es un contrato que subsiste por si mismo, no tiene por objeto preparar ningún otro contrato o establecer las condiciones de cumplimiento de otro.
4. Es oneroso: ya que en el mismo se establecen provechos y gravámenes recíprocos para las partes.
5. Es oneroso conmutativo: ya que las partes saben desde el inicio de la relación laboral cuales serán las prestaciones que deberán realizar cada una, de tal forma que pueden evaluar desde el inicio de la relación laboral si la misma les representará pérdidas o ganancias.
6. Es absoluto: ya que los contratos individuales de trabajo no están sujetos a ninguna condición para su cumplimiento.
7. Es típico: ya que se encuentra expresamente regulado en el Código de Trabajo, el cual dispone además sus principales consecuencias jurídicas.
8. Es poco formalista: ya que para su perfeccionamiento la ley únicamente exige las formalidades mínimas que sean necesarias y en caso de omisión de dichas



formalidades no se afecta la validez del mismo.

9. Es nominado legalmente: la denominación de contrato individual de trabajo, esta regulada expresamente por la ley.
10. Es de tracto sucesivo: ya que sus efectos se prolongan durante todo el tiempo que dura la relación laboral.

### **2.2.5 Modalidades**

De acuerdo al Código de Trabajo, existen tres modalidades o maneras en que se puede celebrar un contrato de trabajo, lo anterior de acuerdo a la duración del mismo, en el entendido de respetar los derechos mínimos que la ley regula para los trabajadores. Estas tres modalidades de acuerdo a su duración son: a) Por tiempo indefinido; b) A plazo fijo; y c) Para obra determinada.

Las tres anteriores modalidades se encuentran reguladas en el Artículo 25 del Código de Trabajo. Respecto a la primera modalidad el citado Artículo en su parte conducente establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

Este contrato se caracteriza porque no hay fecha para la terminación del mismo, es decir su duración es indefinida. Ésta primera modalidad da una protección jurídica al trabajador instituyendo tácitamente el principio de estabilidad laboral, con el cual se protege al trabajador para que goce siempre de trabajo, salvo que hubiere una causa



justificada para terminar con la relación de trabajo.

Al respecto de esta primera modalidad Cabanellas expone: “El alcance de la duración de este contrato es hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le conceden los regímenes de seguridad social, por límite de edad, años de servicio”.<sup>31</sup>

José Dávalos opina que: “Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio”.<sup>32</sup>

Según Muñoz Ramón este es el tipo de contrato de trabajo que se celebra “Sin fecha para su disolución”.<sup>33</sup>

Por último, Fernández Marcos considera que esta modalidad “Las partes no fijan termino final a su vigencia”.<sup>34</sup>

De lo anterior cabe resaltar que como regla general que establece el Código de Trabajo, esta modalidad es preferida sobre cualquier otra, es decir que todos los contratos de trabajos se tendrán por celebrados por tiempo indefinido, dejando como excepción las otras dos modalidades pues al tenor del Artículo 26 del referido cuerpo legal, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y

---

<sup>31</sup> **Ibid.** pág. 144

<sup>32</sup> **Ob. Cit.** pág. 117

<sup>33</sup> **Ob. Cit.** pág. 284

<sup>34</sup> **Ob. Cit.** pág. 108

solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

La segunda modalidad también se encuentra regulada en la literal b) del Artículo 25 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente preceptúa que es a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

De lo anterior se deduce que hay dos maneras en que se puede suscitar ésta modalidad, la primera sería que estuviera sujeta a un plazo, y la segunda sería cuando está sujeto a una condición. Cuando solo es sujeto a plazo, el Artículo se refiere a cuando se contrata a una persona para trabajar cierto tiempo, por ejemplo en una plaza emergente, solo para poner al día un trabajo atrasado. En la segunda manera, cuando está sujeto a una condición que le ponga fin al contrato, se da por ejemplo cuando se contrata a una persona para cubrir a otra, que está en su periodo de vacaciones.

En cuanto a ésta modalidad Cabanellas opina que: "Es aquel que dura hasta el vencimiento del plazo convenido".<sup>35</sup>

A decir de Bermúdez Cisneros: "Vencido el plazo que se señaló en su celebración se da

---

<sup>35</sup> Ob. Cit. pág. 144



por terminado el convenio, es decir, se cumplió el cometido prefijado y, automáticamente, cada parte queda liberada de las obligaciones contraídas”.<sup>36</sup>

La última modalidad es cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada. Ésta modalidad se encuentra regulada en la literal c) del Artículo 25 del Código de Trabajo, la cual establece que es para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo deber entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

De lo anterior es pertinente mencionar, que para que el contrato de trabajo sea para obra determinada, se debe de cumplir con los siguientes presupuestos: primero, que se contrate a un trabajador para realizar una obra específica; segundo, que este tipo de modalidad para efectos de pago del salario, solo se toma en cuenta el resultado final de la obra; tercero, de lo anterior se deduce que no está sujeto a jornada de trabajo, pues solo se toma en cuenta el resultado; cuarto, para calcular el salario o retribución, se hará en primer término en forma global, es decir de forma total; y en segundo término de manera alzada, es decir, de manera proporcional.

---

<sup>36</sup> Ob. Cit. pág. 200



### 2.2.6 Forma

La forma en que se celebren los contratos individuales de trabajo no es un requisito para su validez, en virtud de que para que un contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de obra en las condiciones que determinas en la ley.

Sin embargo, como regla general para la celebración de los contratos individuales de trabajo el del Código de Trabajo, establece que estos deben celebrarse de forma escrita y en tres ejemplares. Lo anterior de acuerdo al Artículo 28 del referido cuerpo legal, que es su parte conducente establece que el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe de recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

De lo establecido en el Artículo anterior cabe mencionar que se entenderá que se trata de la Dirección General del Trabajo, cuando en el referido Artículo se menciona Departamento Administrativo de Trabajo, esto en virtud del Decreto 15-61 del Congreso de la República de Guatemala.

Excepcionalmente, el referido cuerpo legal en su Artículo 27 establece que se puede celebrar de forma verbal, en casos determinados, para lo cual preceptúa que el contrato

individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio domestico;
- c) A los trabajo accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

### **2.2.7 Contenido**

En virtud de la regla general de celebrar el contrato individual de trabajo de forma escrita el Código de Trabajo regula que patronos y trabajadores al celebrarlo deben de llenar los requisitos regulados en el Artículo 29 que establece que el contrato escrito de trabajo debe contener:

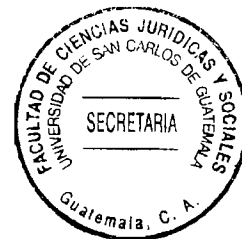
- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago;  
  
En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Cabe resaltar que no obstante el Código de Trabajo establece requisitos para el contrato individual de trabajo escrito, los mismos se hacen innecesarios ya que no son un requisito esencial para su validez, en virtud de lo regulado en el Artículo 19 del cuerpo legal referido, que en su primer párrafo establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 18.



## CAPÍTULO III

### 3. Terminación de los contratos de trabajo

#### 3.1 Definición

Cuando se habla de terminación de los contratos de trabajo es conveniente mencionar antes de definir las distintas acepciones con las que se conoce ésta institución del derecho de trabajo. Así es pues, como en distintas legislaciones se utilizan los nombres, por ejemplo: extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura, despido, cesación y la utilizada por la legislación guatemalteca: terminación.

En virtud de lo anterior el Código de Trabajo, en su Artículo 76 establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de ley, cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Del Artículo citado es conveniente hacer referencia a las clases de terminación de los contratos de trabajo, las cuales son: a) Por voluntad de una de las partes que forman la relación laboral; b) Por mutuo consentimiento, es decir, cuando las dos partes que forman la relación de trabajo lo convienen así; c) Por causa imputable a la otra, es decir que una de las dos partes que forman la relación laboral tiene culpa en la terminación

del contrato; d) Por disposición de la ley, cuando la misma así lo establece.

También es importante recalcar que la terminación de los contratos de trabajo tiene como efecto jurídico el cese efectivo de los mismos, así como también extingue los derechos y obligaciones que emanan de ellos.

### **3.2 Formas de terminación del contrato de trabajo**

#### **3.2.1 Despido directo justificado**

Cesar Landelino Franco López expone: “Etimológicamente despedir significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo”.<sup>37</sup> Esta forma de terminar los contratos de trabajo, consiste en que por voluntad del patrono y teniendo un motivo suficiente, fundamentándose en una de las causas establecidas en la ley, da por terminado el contrato de trabajo. La ley entonces, faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo siempre que incurra en una de esas causas.

Se encuentra regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo, el que establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su

---

<sup>37</sup> Ob.Cit. pág. 309



patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento: asimismo cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas

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

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k) Cuando el trabajador incurra en 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.

### 3.2.2 Despido directo injustificado

Cuando el patrono despide al trabajador por decisión unilateral, es decir, atendiendo a su propia voluntad o creyendo que se comete una de las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra bajo un despido directo injustificado. Esto es, incurrir en una ilegalidad, ya que solo se puede dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral siempre y cuando el trabajador cometa una de las causas reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Sin embargo, el trabajador podrá emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que ocurra el plazo de la prescripción, para que este ultimo pruebe la justa causa, de no hacerlo así, el patrono tendrá que pagar al trabajador la indemnización correspondiente, así como también salarios que ha dejado de recibir el trabajador por esta situación, a titulo de daños y perjuicios.

Se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual establece que la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:



- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales

### 3.2.3 Despido indirecto

El trabajador también tiene derecho de dar por terminado el contrato de trabajo, atendiendo a una justa causa, siempre que el patrono no cumpla con alguna de sus obligaciones, engañe o perjudique al trabajador. Es decir, el trabajador puede darse por despedido siempre que se incurra en una de las causas establecidas en la ley.

Se encuentra regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el cual preceptúa que son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su

autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere



fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

En caso de que se incurra en una de las anteriores causas, es obligación por parte del trabajador cesar inmediatamente y efectivamente el desempeño de su cargo. El patrono por su parte, si no se prueba ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social estas justas causas, tendrá como consecuencia jurídica el pago de la indemnización correspondiente.

### **3.2.4 Renuncia**

Es llamada en la doctrina internacional como: preaviso o aviso previo. Ésta forma de terminar los contratos de trabajo se da cuando el trabajador de manera unilateral dimite del trabajo que está desempeñando, claro, cumpliendo con el requisito del preaviso, que constituye la comunicación previa de la terminación del contrato, que debe dar el



trabajador al patrono, para permitirle a éste buscar oportunamente un sustituto.

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

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

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber



encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Como consecuencia jurídica de esta forma de terminar los contratos de trabajo se presenta el no poder gozar de la indemnización laboral, salvo la renuncia que el trabajador hacer por causas de enfermedad, validez o vejez, regulada en el Artículo 82 último párrafo del Código de Trabajo.

### **3.2.5 Abandono injustificado de labores**

Esta forma de terminar lo contratos de trabajo se da cuando el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deja de asistir a su trabajo. En este caso es procedente dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por el abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos lo que obtendrá el patrono es: el pago del importe del preaviso y los daños y perjuicios causados, estimados por el tribunal, así como también se exime de pagar la indemnización.

Se encuentra regulado en el Artículo 80 del Código de Trabajo, el que preceptúa la



terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho a emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

### **3.2.6 Terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador**

Como su nombre lo indica, para que esta forma de terminar los contratos de trabajo se suscite es necesario el fallecimiento de la parte de la relación de trabajo que se llama trabajador. Cuando muere un trabajador sea fuera o dentro del trabajo, termina la

relación laboral que existía entre éste y el patrono, por lo que se hace necesario el pago de la indemnización post mortem que corresponde en este caso a los dependientes del trabajador fallecido, sin que se requieran las formalidades del derecho común.

Se encuentra regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, el que en su parte conducente establece que son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador.

### **3.2.7 Terminación del contrato de trabajo por muerte del patrono**

Esta forma de terminación de los contratos de trabajo también requiere para que se suscite el fallecimiento, en este caso, del patrono. La muerte del patrono trae consecuencias jurídicas para los trabajadores que dependen de él, pues si él fallece se termina su contrato de trabajo.

Se encuentra regulado en el Artículo 85 literal b) del Código de Trabajo, el que en su parte conducente establece que son causas que terminan con los contratos de trabajo

de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

b) La muerte del patrono.

Tutelarmente para que el trabajador no quede afectado por este acontecimiento, el Código de Trabajo, en su Artículo 85 literal b), regula una indemnización especial para que en éste y otros casos, el trabajador goce de una compensación. Esta indemnización no puede ser menor a dos días de salario, ni mayor a cuatro meses de salario, por cada trabajador, y se deberá de tomar en cuenta la capacidad económica de la empresa.

### **3.2.8 Casos especiales de terminación del contrato de trabajo**

Estos casos especiales de cómo se termina el contrato de trabajo se suscitan de forma accidental y por lo tanto no se tiene previsto alguno de estos casos. El primer caso se trata de la fuerza mayor, que en derecho se entiende que son sucesos que no se pueden prever, los cuales son producidos por la naturaleza. En segundo término se encuentra el caso fortuito, que al igual que la fuerza mayor son sucesos que no se pueden prever pero que son realizados por humanos y que por lo general se tratan de



actos o hechos ilícitos. El tercer caso se trata de la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa. Ya sea que una empresa no esté solvente con sus obligaciones, que haya sido declarada en quiebra de conformidad con la ley, o se liquide en virtud de ser una persona jurídica, es causa de terminación de los contratos de trabajo. El último caso es la incapacidad (debidamente declarada) del patrono.

Se encuentra regulado en el Artículo 85 literal b) del Código de Trabajo, el que en su parte conducente establece que son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad del patrono.

Para estos casos la ley es tutelar del trabajador y como ya se indicaba en la forma de terminación anterior, el trabajador puede gozar de una indemnización especial la cual no puede ser menor de dos días de salario ni mayores a cuatro meses de salario, por cada trabajador y se hará de acuerdo con la capacidad económica de la empresa.



### 3.2.9 Terminación de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada

Para que se suscite una de estas formas de terminar los contratos de trabajo, se tiene que tener como presupuesto que precisamente el contrato individual de trabajo se haya celebrado ya sea a plazo fijo o para obra determinada.

En el primer caso el contrato de trabajo termina cuando cualquiera de las partes que forman la relación de trabajo, sin justa causa, le ponen fin al contrato antes del advenimiento del plazo o la condición a la que está sujeta el contrato de trabajo. Cuando se trata de los contratos de trabajo celebrados para obra determinada, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato antes de la conclusión de la obra. En ambos casos la consecuencia jurídica que existe para quien lo termina es el pago de daños y perjuicios que debe de hacer a la otra parte, a juicio del inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Se encuentra regulado en el Artículo 84 del Código de Trabajo, el cual establece que en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles términos, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, ajuicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, ajuicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de



salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.



## CAPÍTULO IV

### 4. La indemnización laboral

#### 4.1 Definición

Por indemnización se entiende a aquella cantidad de dinero que debe pagarse a una persona para compensarla de un daño o perjuicio que se le ha ocasionado.

Guillermo Cabanellas la define como: "El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado".<sup>38</sup> No obstante a lo expuesto por el profesor Cabanellas, su definición es un muy general y escueta, en virtud de no hacer referencia al derecho de trabajo.

Es de hacer notar que el ámbito de derecho a la que pertenece la presente investigación es el derecho de trabajo, por lo que ya orientado a este campo Manuel Ossorio propone la siguiente definición: "Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso".<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Ob. Cit. pág. 298

<sup>39</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. pág. 487

La indemnización como institución del derecho de trabajo, se entiende que es una garantía económica que el patrono está obligado a dar al trabajador como pago por los daños o perjuicios que se le han causado, en virtud de haber terminado su contrato de trabajo, para que durante el tiempo en que él se encuentre sin trabajo pueda subsistir de forma digna y sin tener problemas.

## 4.2 Clases

### 4.2.1 Por tiempo servido

Esta clase de indemnización laboral existe cuando por despido directo injustificado o despido indirecto, se tiene que indemnizar al trabajador. Al respecto de esta clase de indemnización laboral Guillermo Cabanellas la define como: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo .Por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. Como noción general, sea cual sea la denominación que se prefiera, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado”.<sup>40</sup>

En la legislación guatemalteca se encuentra regulada en el Artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece la obligación del

---

<sup>40</sup> Ob. Cit. pág. 299



empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

También se encuentra regulada en el Artículo 82 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente establece que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho



término.

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y

por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial, sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

#### **4.2.2 Por muerte**

También llamada en el ámbito del derecho de trabajo como: post mortem. Esta indemnización surge como ayuda al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapaces del trabajador, que por algún riesgo no previsto haya fallecido ya sea dentro o fuera del trabajo.

El profesor Guillermo Cabanellas al respecto de esta clase de indemnización opina: "Fundamentándose en motivos de amparo social, ya que en modo alguno puede ser beneficiario el trabajador que fallece, cuando esto ocurra por causas naturales (porque de deberse a un riesgo profesional el planteamiento es más complejo), diversas

legislaciones conceden a los que vivían bajo su amparo económico una cantidad que suele ser medio sueldo por cada uno de los años de servicios en la empresa, pero con ciertos límites en la cuantía, que no se justifican en la realidad<sup>41</sup>.

Se encuentra regulada en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

También se encuentra regulada en el Artículo 85 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente establece: a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más trabajadores. Dicha indemnización debe

---

<sup>41</sup> *Ibid.* pág. 302

cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente.

#### **4.3 Finalidad**

La finalidad de la indemnización como institución del derecho de trabajo, se delimita a ser el resarcimiento que el patrono le otorga al trabajador por los daños y perjuicios causados, en virtud de haber terminado el contrato de trabajo por culpa suya.

#### **4.4 Calculo**

Para calcular una indemnización por tiempo servido, se debe de tomar en cuenta las reglas establecidas en las literales a), b), c), d) y e) del Artículo 82 del Código de Trabajo.



Al respecto de que formula utilizar y como realizar el cálculo Luis Fernández Molina propone el siguiente procedimiento: “Para el cálculo de la indemnización se deben multiplicar los días laborados por el salario diario (mas aguinaldo, mas bono 14, mas la ventaja económica en su caso) por la constante 0.0833.

La diferencia con los cálculos de aguinaldo y bono 14, consisten en que el cálculo de los días no se circunscribe a un solo período anual sino que por lo general comprende varios años y que al salario diario se le suman: una doceava parte, tanto por aguinaldo como por el bono 14, así como un treinta por ciento de ventajas económicas.

Ejemplo

El señor Pérez, trabajo 3250 días para la empresa “XY”, con un salario diario de Q80.00  
Tendríamos:

| Días | Salario<br>Diario | Aguinaldo<br>salario/12<br>80/12=6.67 | Bono14<br>salario/12<br>80/12=6.67 | Ventaja<br>Económica<br>30% | Constante |
|------|-------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------|
| 3250 | x 80.00           | + 6.67                                | + 6.67                             | + 24.00                     | x 0.0833  |

Operando:  $3250 \times 80.00 + 37.37 \times 0.0833 = Q. 21,661.11$

Entonces: se tiene que el señor Pérez, en concepto de indemnización por haber



laborado en la empresa “XY”, S.A. 3250 días, deberá recibir Q. 21661.11”.<sup>42</sup>

#### **4.5 La necesidad de regular la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral**

El Código de Trabajo, contiene una regulación legal que responde a las necesidades de desarrollo económico del país otorgando derechos y obligaciones a patronos y trabajadores para una mejor convivencia en el trabajo, para lo cual el mismo contiene una orientación filosófica con enfoque realista. Asimismo, contiene principios que coadyuvaron a la creación de las normas que hoy están vigentes, así como también ayudan a una buena interpretación y aplicabilidad dentro del ámbito del derecho de trabajo, además de instituciones jurídicas y administrativas que permiten la resolución de conflictos entre patronos y trabajadores.

No obstante, dentro del ámbito del derecho de trabajo diariamente se viven situaciones nuevas que provienen de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores. Estas situaciones por ser nuevas no están contempladas por la legislación en materia de derecho de trabajo, es en virtud de lo anterior que en ocasiones la parte más fuerte de la relación de trabajo se aprovecha de la falta de regulación legal para arreglar determinado asunto.

Todo comienza cuando una persona busca un empleo en el cual le paguen un salario que le permita subsistir dignamente y sin problemas. Este trabajador en ocasiones con

---

<sup>42</sup> **Ob. Cit.** pág. 258



tal de recibir un salario acepta incluso condiciones inhumanas, debido a la necesidad que tiene de conseguir un empleo. Es cuando se inicia una relación de trabajo, que es el hecho mismo de prestar personalmente sus servicios a un patrono que queda perfeccionado el contrato de trabajo. El contrato de trabajo, conlleva a derechos mínimos que la legislación guatemalteca establece para los trabajadores. Después de cierto tiempo de prestación de servicios por parte del trabajador, el patrono se da cuenta de que tan útil es dentro de su empresa el mismo. Sin embargo, atendiendo a motivos personales o porque por ejemplo toma la decisión de rebajarle el sueldo al trabajador decide sin más pensarlo despedirlo y de esta forma dar por terminado el contrato de trabajo. Como consecuencia jurídica de lo anterior, el derecho de trabajo le otorga al trabajador la posibilidad de gozar de la indemnización por tiempo servido, la cual según el Artículo 82 del Código de Trabajo, equivale a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Es de aquí en adelante que el trabajador debe de exigir la indemnización al patrono.

El problema y motivo de la presente investigación radica en que el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 82 no establece un plazo para que ésta indemnización, que goza el trabajador se haga efectiva, ni tampoco un procedimiento específico para ello.

Es aquí que nace la necesidad de regular jurídicamente la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, en virtud de que suele resultar afectado el trabajador que al terminar la relación laboral efectivamente, no cuenta con una regulación

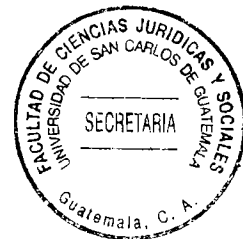


específica en la ley en la cual se apoye, en la cual se establezca un procedimiento detallado de cómo hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, es decir, la forma de cómo pagarlo: cheque, efectivo, depósito en cuenta, etc., el tiempo que tiene el patrono para hacerlo efectivo el día que termina la relación de trabajo, un mes, seis meses, un año, etc.; y todas las incidencias que pudieran ocurrir para hacer efectivo el pago por ejemplo como si se puede pagar por abonos o amortizaciones o bien un pago.

Es de suma importancia para los trabajadores la necesidad de normar un procedimiento para hacer efectivo el pago de su indemnización a fin de agilizar el pago de la indemnización, en virtud de que en ocasiones los patronos retardan el pago por mucho tiempo para hacerla efectiva.

La falta de regulación de este tema en la legislación guatemalteca en cuanto a derecho de trabajo pone al descubierto que por no prever este problema el derecho de trabajo ya no es tutelar para los trabajadores puesto que a partir de ese momento existe desigualdad económica entre estos, ya que el patrono puede retener si él lo desea el monto de la indemnización que le corresponde al trabajador.

Es preciso entonces, que existan de normas jurídicas que regulen el presente problema, además de la agilización para el pago de la indemnización y las prestaciones, para una mejor protección jurídica preferente al trabajador.





## CONCLUSIONES

1. Existe falta de regulación legal por parte de la legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo al no prever la forma o procedimiento de cómo hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, cuando así le corresponda al trabajador.
2. La legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo, al no prever cómo hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, deja al trabajador en desprotección jurídica, al no compensar esa desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, dejando al patrono con la potestad de pagar la indemnización en la forma que él desee y cuando él lo desee.
3. Por la falta de regulación legal de la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo, resultan incidencias que afectan de manera directa al trabajador, por no contar con el dinero que le corresponde de la indemnización, en virtud del retraso por parte del patrono y que tampoco la parte trabajadora cuenta con una forma de cómo exigirla.
4. Existe aprovechamiento de la parte patronal, a raíz de la laguna legal que existe en el Código de Trabajo, al no establecer un plazo y un procedimiento para hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, que en repetidas ocasiones afecta al trabajador por el retraso en el pago.



5. Que el problema que constantemente afecta a los trabajadores es el retardo en el pago de la indemnización, en virtud de la falta de regulación legal, por lo que es necesario regular un procedimiento detallado que cuente con los datos suficientes.

## RECOMENDACIONES



1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo específicamente el Artículo 82, en la cual se incluya la forma de hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, estableciendo un plazo y procedimiento detallado para realizarlo.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe hacer un análisis jurídico de las normas laborales vigentes, en aras de mejorar el sistema jurídico de derecho de trabajo, para que estas normas sean siempre favorables a la parte trabajadora y de esta manera otorgar una mejor protección jurídica preferente.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe fortalecer la legislación laboral, a fin de que el trabajador cuente con una herramienta para poder exigir el pago de la indemnización laboral, en caso de que el patrono retrase dicho pago o no la quisiera hacer.
4. El Congreso de la República de Guatemala debe establecer sanciones a través de un cuerpo legal nuevo o por reforma al Código de Trabajo, para los patronos que omitan hacer efectivo el pago de la indemnización laboral, ya sea por retrasarla o no pagar.



5. El Congreso de la República de Guatemala debe buscar que en las normas de derecho de trabajo, siempre se tenga por prioridad la celeridad en el pago de la indemnización laboral, cuando así le corresponda al trabajador.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Ariel, (s.f.).
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México Distrito Federal, México: Ed. Oxford University Press, 2004.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed.; México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 6a. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1980.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas S.A., (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2a. ed.; actualizada; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2010.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**, instituciones. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1983.
- NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral**. 2a. ed., Perú: Ed. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 6a. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor. **La estabilidad del trabajador en la empresa**, traducida al español, por Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos. 3a. ed.; Brasilia, Brasil: (s.e.), 1983.



SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones del derecho de trabajo.** 2t.;2 vols., México: 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 6a. ed.; México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A., 1981.

### **Legislación:**

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

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

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