

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

LA NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES  
LABORALES PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS

ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

LA NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES  
PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**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 del Examen General Público).

Licenciado  
Fernando Pacal González  
Abogado y Notario

Fav. 6-53 Zona 4 Edificio "El  
Triangulo" oficina 87, Guatemala  
Tel. 5255-9886



Guatemala 20 de abril de 2012

Lic. 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:

Atentamente informo que en cumplimiento del nombramiento como Asesor de la Tesis del Bachiller **ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR** procedí a desarrollar mi labor por lo que le comunico lo siguiente:

- I. El trabajo de Tesis se denomina **“LA NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS”**.
- II. En la revisión del trabajo de tesis tuve a bien discutir con el autor, los diversos puntos relacionados con el tema para sugerir la realización de cambios y correcciones que requería. Por lo que procedí a explorar la metodología utilizada, ante lo cual me permito indicar; que al dividir el tema central en subtemas relativos se emplea el método analítico, con el propósito de obtener mediante éste una solución al problema en cuestión; además se obtuvo inferencias propias donde se nota el método deductivo; además de sintetizar lo relacionado al tema, unificando aquellos elementos que permiten formular una teoría o supuesto de la necesidad señalada en el tema central. Las técnicas utilizadas fueron la observación, entrevistas y el análisis de cuadros estadísticos. También se estableció que la bibliografía fuere apta a la ocasión que los métodos y técnicas fueron aplicados correctamente, toda vez que a través de ellos se obtuvo información útil y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.
- III. De las conclusiones y recomendaciones, comparto ciertamente, lo indicado por el autor, pues las mismas están desarrolladas conforme a los lineamientos contenidos en el plan de investigación, pues guardan una estrecha coherencia, dada su relación con el tema y se argumentan de forma estructurada a partir de los resultados y reflexiones teóricas.



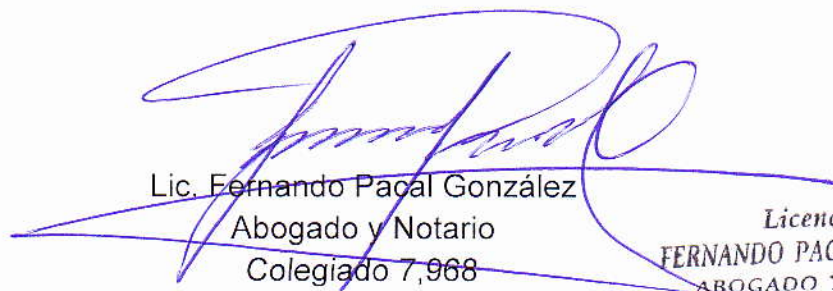
Licenciado  
Fernando Pacal González  
Abogado y Notario

Fav. 6-53 Zona 4 Edificio "El  
Triangulo" oficina 87, Guatemala  
Tel. 5255-9886

---

IV. En cuanto al aporte o contribución científica, considero que aparte de ser un estudio socio jurídico, esta investigación, constituye un gran aporte a la sociedad guatemalteca, especialmente a los trabajadores, a la comunidad académica y desde luego, al sistema jurídico, por buscar la certeza jurídica en las relaciones laborales. Por lo que determino que este trabajo cumple con los requerimientos académicos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en consecuencia es procedente emitir **dictamen favorable** para que el mismo pueda ser sometido a las siguientes fases del procedimiento.

Atentamente,

  
Lic. Fernando Pacal González  
Abogado y Notario  
Colegiado 7,968

Licenciado  
FERNANDO PACAL GONZALEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

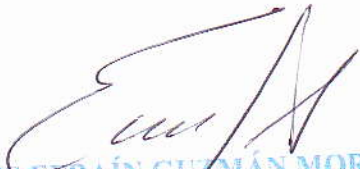
Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ) : **FLOR DE MARÍA GUDIEL  
CONTRERAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
**ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR**, CARNÉ NO. 9712846, intitulado: "**LA  
NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES  
LABORALES PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS**"

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/aefg.





Licenciada  
Flor de María Gudiel Contreras  
Abogada y Notaria  
7av. 6-53 Zona 4, Guatemala of. 87 Tel. 5345-7334

---

Guatemala 29 de mayo de 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos De Guatemala



Distinguido Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que procedí a REVISAR la Tesis del Bachiller **ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR**, intitulado: **“LA NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS”**. Me permito rendir el dictamen respectivo en los siguientes términos:

- A- El trabajo de investigación es un estudio socio-jurídico de suma importancia para la sociedad y constituye un aporte especialmente para los trabajadores que quedan desprotegidos ante el incumplimiento del pago de su pasivo laboral, además se hace el planteamiento de una alternativa legal para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales de los trabajadores guatemaltecos.
- B- En atención al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis, se le formularon al autor, algunas observaciones y ajustes en el informe del tema, que fueron llevados a cabalidad a manera de corrección, con el objeto de realizar una redacción clara y fluida, para mostrar los hallazgos y presentar la propuesta normativa alterna en el tema.
- C- Para la bibliografía estimo necesario mencionar que se incluye una gama de fuentes tanto bibliográficas, como electrónicas, que aunado a la legislación resultaron elementales para la obtención del trabajo investigativo que se desarrollo con carácter científico durante esta revisión.
- D- De los métodos, contenido científico y técnico he de indicar que estimo que se ha cumplido con lo preceptuado en el respectivo normativo por ser adecuadas para la elaboración de un tema de esta categoría, pues éstas se conjugaron para abordar la problemática presentada.



Licenciada  
Flor de María Gudiel Contreras  
Abogada y Notaria  
7av. 6-53 Zona 4, Guatemala of. 87 Tel. 5345-7334

---

E- En cuanto a las Conclusiones y Recomendaciones igualmente comparto lo argumentado por el Bachiller Castañeda, pues se fundamentan debidamente y concuerdan con el objetivo central del tema investigado. En tal sentido el trabajo de tesis me parece interesante por lo que procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE aprobando la investigación realizada, para que pueda ser sometida a discusión y aprobación final.

Sin otro particular me es grato suscribirme,

Licda. Flor de María Gudiel Contreras  
Colegiada 5,052

*Flor de María Gudiel Contreras*  
**Abogada y Notario**



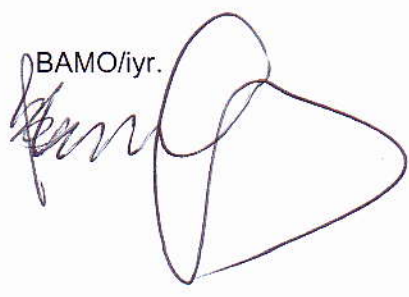


FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALEX EVELIO CASTAÑEDA SALAZAR, titulado LA NECESIDAD DEL ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.  


  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



Rosario 





## DEDICATORIA

- A Dios: Por darme la vida y permitirme culminar esta meta
- A mis padres: Elvia y Olegario, gracias por su apoyo y comprensión incondicional.
- A mi esposa: Zaida, por ser excelente mujer y madre.
- A mis hijos: Graciela y Camilo, por ser motivación de mi vida.
- A mis hermanos: Berta, Pilar, Regina, Claudia y Juan con cariño.
- A mis tíos: Por su ayuda.
- A mis amigos: William, Carlos, Cristian, Omar, Javier, Rodely por su solidaridad.
- A los profesionales: Fernando Pacal, Flor Gudiel, Luis López Permouth, Noemí Galindo, Ibis Bayley, por compartir sus conocimientos en el estudio del derecho.
- A los trabajadores: Porque la lucha es para ellos.
- A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Y EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.



## ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

### CAPÍTULO I

1	El derecho del trabajo.....	1
1.1	Definición de derecho del trabajo.....	2
1.2	Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	4
1.3	Principios del derecho del trabajo.....	8
1.4	Los derechos humanos y el derecho al trabajo.....	15

### CAPÍTULO II

2	La relación obrero patronal y la responsabilidad social empresarial.....	19
2.1	La relación laboral.....	21
2.2	Sujetos personales de la relación laboral.....	23
2.2.1	La empresa.....	23
2.2.2	Patrono o empleador.....	24
2.2.3	Trabajador, obrero o empleado.....	26
2.3	Derechos de los trabajadores.....	27
2.4	Obligación patronal.....	28

### CAPÍTULO III

3	Contratos de trabajo.....	31
3.1	Efectos del contrato de trabajo.....	34
3.2	Clasificación del contrato de trabajo.....	35
3.3	Terminación o extinción del contrato de trabajo.....	36
3.4	El despido.....	36
3.4.1	Protección contra el despido.....	38
3.4.2	Consecuencia jurídica del despido.....	40

#### CAPÍTULO IV

4	El salario, sueldo, pago o remuneración.....	43
4.1	Garantías protectoras del salario.....	45
4.1.1	Salario mínimo .....	47
4.2	Las prestaciones laborales en la legislación.....	48
4.2.1	Bonificación anual.....	50
4.2.2	Aguinaldo.....	51
4.2.3	Vacaciones laborales.....	53
4.2.4	Indemnización.....	56
4.3	Tratados o convenios internacionales sobre prestaciones laborales.....	58
4.4	Interpretación de las normas laborales.....	62
4.5	El derecho de acceso a la justicia como norma imperativa internacional.....	65

#### CAPÍTULO V

5.	Situación jurídica de las prestaciones laborales en el país.....	69
5.1	El aseguramiento.....	71
5.2	Causas vitales por las que se hace necesaria una ley de aseguramiento de las prestaciones laborales.....	71
5.3	Propuesta para impeler el aseguramiento de las prestaciones laborales de los trabajadores guatemaltecos.....	74
<b>CONCLUSIONES</b> .....		<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....		<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....		<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

Los derechos consignados en las leyes guatemaltecas, los convenios de la organización internacional del trabajo, los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el estado de Guatemala, buscan la protección de las prestaciones laborales. Sin embargo, estos quedan congelados al momento invocar la aplicación de cualquiera de los instrumentos jurídicos mencionados, principalmente al obtener una sentencia que obliga al empleador al pago de la indemnización y otras prestaciones laborales, debido a la resistencia o argucias por la parte patronal.

La problemática se nota en el número de casos de las denuncias y demandas laborales presentadas en los diferentes juzgados de trabajo, en las cuales el trabajador solicita el pago de su pasivo laboral y la parte patronal incumple. Se hace necesario impeler una nueva norma legal que sea alternativa en el pago del pasivo laboral, y así se logre el cumplimiento de los derechos mínimos, aunado a una mayor celeridad y economía procesal durante el proceso laboral al momento de ruptura en la relación laboral.

Si bien es cierto la ley respectiva señala la ruta para reclamar el pasivo laboral, los objetivos de esta investigación van encaminados a determinar que se evade el cumplimiento de una sentencia judicial, pues la ley no presenta una alternativa para hacer efectivo el cumplimiento del pago por pasivo laboral. Generando de alguna forma la impunidad laboral, que atropella derechos humanos. De igual forma se pretende establecer que el proceso laboral actual no es rápido, se violan los derechos laborales y hay necesidad de un mecanismo legal en forma alternativa para el cumplimiento del pago a que por derecho le corresponde a un trabajador cuando es despedido.

La tesis se compone de cinco capítulos, en los cuales: el primero, describe los principios ideológicos y de los derechos humanos en el derecho del trabajo; en



el segundo, se relaciona la responsabilidad social del empleador con los trabajadores; el tercero, desarrolla la consecuencia jurídica del despido por la ruptura de la relación laboral; en el cuarto, se aborda lo concerniente a los emolumentos laborales, las prestaciones comúnmente reclamadas por los trabajadores y los convenios sobre prestaciones laborales; en el quinto, se desarrolla un análisis jurídico sobre las prestaciones laborales y las causas por las cuales se hace necesario el impeler una norma alternativa y su respectivo propuesta.

En función del tema de esta investigación, se emplean los métodos siguientes; el analítico, pues se analiza e individualiza los diferentes textos que se relacionan con el tema y que contribuyeron de manera significativa a su desarrollo; también se empleo el método estadístico-deductivo que permitió evaluar la cantidad de casos que se registran tanto en Inspección General de Trabajo como en los Tribunales de Trabajo y deducir una propuesta para el pago del pasivo laboral de los trabajadores. Además, se acudió al método Jurídico para interpretar las normas jurídicas relacionadas que permitieron establecer que no hay una medida coercitiva que pague por anticipado las prestaciones laborales de los trabajadores, comprobando así la hipótesis de la presente investigación, y concatenando de igual forma el objetivo general, que implicaba el incumplimiento de las prestaciones laborales por parte del patrono o empleador al final de una relación laboral.

Las condiciones en las que resulta el trabajador al momento de ser despedido, es una acción violatoria a los derechos humanos, una desprotección legal por lo que finalmente como solución al incumplimiento en el pago del pasivo laboral presento una propuesta, con la idea de hacer valer los derechos de los trabajadores guatemaltecos y contribuir a la justicia social, como elemento de paz, igualmente se describen las diferentes conclusiones y recomendaciones. Se puede afirmar que: No hay efectividad en el cumplimiento de pago del pasivo laboral al momento de terminar la relación laboral por lo que es evidente la necesidad de una norma alterna.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo se puede decir, que es de reciente aparición en el quehacer jurídico, como una rama autónoma, aunque se debe hacer notar que ya desde la época colonial se manifestaba en nuestro país, claro que bajo condiciones degradantes. Es durante la denominada Revolución Industrial que se comienza a esquematizar el derecho del trabajo, empero es después de la Segunda Guerra Mundial cuando adquiere pleno desarrollo.

De allí que, en un inicio dio por llamársele legislación industrial o leyes del trabajo industrial; posteriormente, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

Si bien se nota que la aparición del derecho del trabajo se viene dando en el transcurrir del tiempo, también debo indicar que ha dado respuesta a diversas necesidades sociales, aunque mínimas, representan conquistas de la clase laboral, “El derecho del trabajo es, ciertamente una técnica instrumental de organización social establecida para la integración, institucionalización o juridificación de los conflictos sociales”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Palomeque López, Manuel. *Derecho del trabajo e ideología*. Pág 39



En el caso de Guatemala, Mario López Larrave en su libro Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco, indica que, el derecho del trabajo nacional, surge como tal con el movimiento revolucionario de 1944, siendo en esta etapa de nuestra historia, en donde se encuentran los verdaderos cimientos del derecho del trabajo guatemalteco, ya que en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se establecieron las bases de la legislación del trabajo y con ello Guatemala se adhiere al Constitucionalismo Social.

Lo que no implica que antes de dicha época no existiesen relaciones laborales en nuestro país, donde lo que cabría mencionar es que, en la Guatemala de la conquista, existía la esclavitud, y que trabajo forzado con derecho laboral sean términos no compatibles.

### 1.1 Definición de derecho del trabajo

Cabe acotar que tratar de definir derecho del trabajo, es aventurarse a algo que conlleva un sinnúmero de términos, lo cual seguramente daría como resultado, derivar para luego integrar todas y cada una de las palabras, por lo que trataré de realizar una aproximación de tal definición; para lo cual es necesario recurrir, en primer orden, a la palabra trabajo: misma que proviene del latín tripalিয়ে de tripalium el cual era un instrumento de tortura. En la actualidad se le define como: la “realización de una acción física o intelectual continuada con esfuerzo, ocuparse en un ejercicio u obra”<sup>2</sup>. Asimismo el Diccionario de la Real Academia Española, lo define “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”<sup>3</sup> también indica: Ocupación retribuida; igualmente se encuentra, en un sentido general, que trabajo, puede entenderse como: “El esfuerzo humano, sea físico o

<sup>2</sup> <http://es.thefreedictionary.com/trabajo>

<sup>3</sup> Microsoft, **Encarta 2007**, enciclopedia multimedia





intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de riqueza”.<sup>4</sup> de lo cual comparto las anteriores enunciaciones, pues es fúlgido, que el trabajo es aquella fuerza que alguien está dispuesto a brindar, realizando actividades o acciones, para la consecución de determinada obra o resultado a cambio de una retribución económica.

Ahora bien, para definir derecho del trabajo hay que ajustarse a ciertos criterios donde se integran diversas acepciones. Sabido es que el derecho del trabajo se concibe como un conjunto de disposiciones jurídicas y normas legales que tienden a regular la relación del empleador y empleado con ocasión de la prestación de servicios que un empleado está en disposición de brindar a su empleador, en determinado lugar y bajo las órdenes o directrices de aquel.

Cabanellas indica que el derecho de trabajo es: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y 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 los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>5</sup>

Entonces, se puede decir que el derecho laboral, como antes se menciona y se encuentra en el Código de Trabajo, cuarto considerando, inciso f): “El derecho del 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

---

<sup>4</sup> Zamora Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 45

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 277



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". De allí, que comprenda, entre otras cuestiones:

- a. Relaciones de trabajo: leyes protectoras y jornadas,
- b. Derecho del trabajo: salario y contrato individual de trabajo,
- c. Derecho previsor: previsión social, jubilaciones,
- d. Derecho al trabajo: garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- e. Derecho en el trabajo: reglamentación de las condiciones e indemnizaciones.
- f. Derecho colectivo del trabajo: sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Además se encuentra, que el derecho del trabajo también se le relaciona con Derecho social, tal como indica Luis Fernández Molina citando al tratadista De Buen: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social" <sup>6</sup>

## **1.2 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Juan D. Pozzo, respecto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo expresa: "Que esta disciplina en su nacimiento tuvo como objeto la limitación a ciertos principios y normas del derecho civil, lo cual le dio un carácter privatista, pero persiguiendo la regulación del trabajo subordinado, en sus

---

<sup>6</sup> De Buen, citado por Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.

aspectos inmediatos y mediatos, inició una penetración en la esfera del derecho público, el cual, si no tiene una muestra material un absoluto predominio, al menos implica una característica de importancia.

Hay autores que sostienen que el derecho del trabajo es predominantemente privatista o publicista y otros que dicen hay un dualismo, mezcla de principios de derecho privado y público, hay otra corriente doctrinaria que no encuentra cabida en la clásica división a este nuevo ordenamiento jurídico que ofrece instituciones típicas, fundadas en la realidad social, y consideran que es necesario crear un tercer tipo de derecho, un tertius genus, que debe colocarse al lado del derecho público y del privado”.<sup>7</sup>

En la concepción privatista, se propugna, que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes. Tal cual sucede en las normas jurídicas civiles con las que se equipara, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado y que la relación de los sujetos es de coordinación porque sus normas tienen carácter dispositivo, lo cual es cierto hasta el punto del contrato en sí, es decir el documento que vincula las partes, dado el formalismo.

También hay que considerar al derecho del trabajo como una rama del derecho público, pues sus normas son taxativas o de carácter imperativo. La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho debido a que sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

---

<sup>7</sup> Pozzo, D. Juan. *Derecho mexicano del trabajo*. Págs.361 y 373.

Se debe acotar que al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, debe ceder el interés privado ante el interés de la sociedad o colectivo. De la forma que lo señala el cuarto considerando, inciso e) del Código de Trabajo, además que busca el bien común.

Los autores, Pozzo, Hernáinz y Pérez Botija, señalan que debe tomarse la tesis dual, pues el derecho del trabajo es de carácter privado por ser el individuo el que se liga a la relación de trabajo, como sujeto de derecho. También es público pues vela por los intereses de la generalidad.

Por eso, se dice que pertenece al derecho público por cuanto se organiza y defiende a la sociedad laboral, es decir que aunque interviene el estado a través del poder legislativo que emite las normas laborales, se persigue la protección de cada trabajador; pero depende por el contrario, del derecho privado cuando constituye los contratos, con raigambre civil.

En cuanto a las partes que celebran un contrato de trabajo, pueden superar o mejorar las condiciones establecidas por la legislación nacional, puesto que éstas sólo constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, lo cual no implica que solo de esa manera deba contratarse, tal como lo expresa el Artículo 20 del Código de Trabajo inciso b) "... Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, **salvo que haya acuerdo expreso entre las partes...** Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, **tengan condiciones superiores al Minimum de protección** que este código otorga a los trabajadores".

Eugenio Pérez Botija, dentro de sus análisis respecto al tema, indica que, "el derecho del trabajo es un derecho especial, de carácter mixto".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Pérez Botija, Eugenio. **El derecho del trabajo**. Pág. 78.



El derecho del trabajo adquiere ese carácter público, debido que los fines bajo el cual se consagra, deviene de una lucha colectiva, donde por supuesto, se busca protección totalitaria a cualquier trabajador, lo cual se deja plasmado en las normas de la materia, al señalar cuáles son los derechos que son irrenunciables, alcanzando además del bien común, los intereses sociales en cuanto que regula situaciones de beneficio general.

Mario de la Cueva expresa que la denominación de la naturaleza del derecho del trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos.

En el siglo pasado la división que se dio entre derecho público y privado, fue el punto fundamental de la ciencia jurídica del derecho del trabajo. Tanto la rama que decía que el derecho del trabajo era público, como la que decía que era privado aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas; cada rama respondía a principios propios, obedecía a reglas especiales de formación y evolución, exigían un método de interpretación.

El derecho público era el ordenamiento general de la sociedad y por ende tenía en cuenta intereses generales, mientras que el derecho privado regulaba las relaciones entre particulares. El derecho público, como consecuencia de la limitación de funciones que el individualismo y liberalismo asignaron al Estado, tenían un campo definido, el derecho privado aumentaba con el volumen de las relaciones sociales. El derecho público tenía una pretensión absoluta de vigencia, el privado era supletorio de la voluntad de los particulares.

Mario de la Cueva, en su obra citada, expresa que “el derecho público, sienta el principio opuesto ya que todas las normas son imperativas y

consiguientemente, se imponen a la voluntad de las partes. El derecho del trabajo es esencialmente protector de una clase social, no pudiendo esta renunciar a los beneficios que la Ley le concede, ya que es dictada, en atención a intereses generales, y la renuncia que hicieran los trabajadores de dichos beneficios, haría nulo el derecho del trabajo y llevaría a la vieja situación del derecho civil.”<sup>9</sup>

La legislación guatemalteca, atinadamente, desde su creación ubica al derecho del trabajo sustantivo y procesal como rama del derecho público inciso e) del considerando cuarto del Código de Trabajo, el cual claramente expresa: Inciso e) “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Por lo antes expuesto, hay que creer que para establecer la naturaleza del derecho de trabajo, ha de hacerse referencia, de manera condensada, a las diferentes concepciones que se han plasmado en diversos escritos; empero habría que recalcar que debido a sus orígenes y las conquistas que ha llevado a través del tiempo, con las luchas de trabajadores buscó y originó que fuese para proteger a todos los trabajadores, por lo que debe ubicársele, aparte de ser un derecho social, como un derecho público.

### **1.3 Principios del derecho del trabajo**

El maestro Américo Plá Rodríguez, indica que: “los principios son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 192.



aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>10</sup>

Ha de apuntarse entonces, que los principios del derecho del trabajo no son más que las directrices a seguir, en función de la aplicación de las normas laborales así, cuando exista algún caso que la ley no prevé, habría que ceñirse a éstos; mismos que están implícitos en el considerando IV del Código de Trabajo Guatemalteco.

Algunos principios generales del derecho del trabajo que se encuentran en nuestra legislación son:

#### **- Principio de tutelaridad**

Este principio está contemplado en el considerando IV, inciso a) del Código de Trabajo el cual señala: “El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Plá Rodríguez respecto de este principio, indica: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Tal como escribió Plá Rodríguez, creo que este principio es la convergencia a la “razón de ser del derecho del trabajo” y éste se preceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 19.



partes de la relación laboral. Además, se debe apuntar este principio, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Según el maestro Plá Rodríguez, el principio de tutelaridad se puede aglutinar en tres maneras: “La regla in dubio, pro operario. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe elegirse aquella que sea más favorable al trabajador.

La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables que pudiera hallarse un trabajador”.<sup>11</sup>

Estas reglas resultan de vital importancia dado que poseen un propósito, así la regla in dubio pro operario, otorga a la parte frágil de la relación, al trabajador, un beneficio mayor. Para su aplicación, se debe recurrir a la anterior regla, siempre que se tenga una ambigüedad, lo cual no implica que la norma se encuentre errada, sino más bien se debe buscar la forma de beneficiar al trabajador.

Dicha regla se encuentra contemplada constitucionalmente en el Artículo 106 último párrafo y que describe “En caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias legales, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

---

<sup>11</sup> Plá Rodríguez, Ob. Cit. Pág.40.



De la Cueva indica: “En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorece a los trabajadores”.<sup>12</sup>

Cuando exista un mayor beneficio por una norma respecto de la que se quiera aplicar, es necesario recurrir a la que brinde un mejor beneficio al trabajador, por eso al implementarse una nueva norma debe velarse porque supere a la que se quiera derogar porque así se estaría favoreciendo más a cada trabajador.

Con el principio de tutelaridad, lo que se pretende es equilibrar lo inicuo en una relación laboral, dándole de algún modo una protección jurídica amplia al trabajador, lo que queda con la posibilidad de hacer cumplir como derecho brindado por la legislación.

#### **- Principio de irrenunciabilidad**

En realidad todos los principios tienen una estrecha reciprocidad, el principio de irrenunciabilidad es un principio básicamente protectorio, de igual modo se encuentra en el inciso b) del considerando cuarto y en el Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco.

También está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106, donde se establece: “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”.

---

<sup>12</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 54.



Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo. Con este principio lo que pretende es que los derechos reconocidos a los trabajadores, le sean irrenunciables, va mas allá de la voluntad de una de las partes pues aunque se pactare de alguna forma, en un contrato la renuncia de uno de sus derechos, debe declararse nulo ipso jure, lo que deja como única forma de ser superados estos derechos, a la contratación individual o colectiva, - reitero- siempre que supere los derechos plasmados en la legislación nacional.

La doctrina indica que la irrenunciabilidad es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.”<sup>13</sup> La irrenunciabilidad es un principio propio, único y específico del derecho del trabajo y por tanto elemental en la aplicación de derechos laborales.

#### **- Principio de imperatividad**

Algunos autores le denominan también, principio de obligatoriedad, pues debe ser obligado a que se aplique en determinados casos, fulgido es que para que el Derecho de Trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva en las relaciones laborales.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun a favor o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia resultará nula, acá en donde este

---

<sup>13</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 67.



principio está conexo con el principio de irrenunciabilidad porque aunque por su propia voluntad el trabajador, renuncie a un derecho, este principio se lo reactiva.

Cabe señalar que la aplicación se torna forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, ya no basta la voluntad de las partes, es decir tanto la voluntad de trabajador, como la voluntad del empleador, lo que conlleva a limitar la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común. De este principio emana un mandato, el cual indica que: los derechos establecidos para los trabajadores en la legislación guatemalteca, deben ser acatados en una forma obligatoria y forzosa.

Julio Martínez Vivot expresa que la esencia de la imperatividad “consiste en afirmar que las normas laborales que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales, más allá de su propia voluntad y, aún, a pesar de ella. Estas tienen imperium con relación a las mismas, de ahí que la renuncia a su respecto, no es admisible por parte del trabajador precisamente porque han sido dictadas para protegerlo”.<sup>14</sup>

Esta limitación lo que busca es evitar el exceso en la voluntad de una de las partes, a decir la parte empleadora, por tanto ninguna de las partes puede acordar renunciar a derechos preestablecidos en la ley, además éstos deben cumplirse quiérase o no.

En cuanto al interés social, este debe prevalecer sobre el interés particular, con ello el derecho del trabajo al ser un derecho público, su aplicación se vuelve forzosa.

---

<sup>14</sup> Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 76.



## **- Principio de primacía de la realidad**

Este principio se le detecta en el considerando IV inciso d) del Código de Trabajo el cual establece: “El derecho del trabajo es realista y objetivo, lo primero 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, y lo segundo 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”

Busca ser realista porque en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Es decir pretende un equilibrio en el cual no se desampare al trabajador, cuando se vea amenazado por una eventual disminución de derechos consignados en la legislación, lo que va ligado al principio de irrenunciabilidad.

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 106 de la carta magna, que indica que “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.” De tal cuenta que la primacía de la realidad implica que no debe pretenderse anular restringir o disminuir derechos, por el solo hecho de que exista un contrato donde por demás esta señalar que no puede haber



voluntad de las partes, sino debe velarse por el estricto cumplimiento de las leyes laborales vigentes.

### **- Principio de progresividad**

Se debe concebir que este principio es factible debido a la evolución que debe existir en toda sociedad, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. El Derecho Laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Al entender este principio, igualmente se debe entender implícitamente que hay un principio de no regresividad, lo que implica que no se puede ir hacia atrás en el tiempo, se debe ir únicamente hacia adelante, es decir en cada nueva norma se debe implantar la superación de derechos ya prescritos, inclusive no puede o no debería haber estancamiento, siempre se debe buscar superar los derechos establecidos en las normas actuales, pero con apego a no regresar o retroceder y menos aun alterar lo que ya se ha logrado.

Además, este principio abarca el denominado principio de la realidad y objetividad, pues al ser progresivo se debe entender que la realidad es la de hoy y que mañana será otra realidad con lo que vamos en el tiempo, cambiando, lo que no permitiría que fuese evolutivo si se olvida la realidad y continuidad en lo ya alcanzado.

### **1.4 Los derechos humanos y el derecho al trabajo.**

En el supuesto de vivir con dignidad, se debe sobre entender que es fundamental la aplicación de los derechos humanos, pues ellos garantizan un

mínimo de garantías para lograr el supuesto anterior, los derechos humanos son inalienables por la sencilla razón de ser seres humanos, éstos deben respetarse, protegerse y cumplirse para alcanzar la paz social; los derechos humanos son las: “facultades que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona en la comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, grupos sociales y del estado, con la posibilidad de poner en marcha el aparato coercitivo del estado en caso de alguna infracción a tales hechos”<sup>15</sup>

Se observa que el elemento primordial dentro de la esfera de los derechos humanos, es la protección de la persona para dignificarla y evitar abusos o violaciones de éstos, ya lo enunciaba Marx “el tipo de la supervalía es la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital, o del trabajador por el capitalista.”<sup>16</sup>

De tal manera que una vez liberado el ser humano de aquella opresión, lo que se busca es evitar la explotación laboral, que busca en los derechos humanos la equidad, la justicia y la dignificación del humana, tanto es que la misma Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 23 reconoce algunos derechos del trabajador e indica “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo....” Lo que evidencia que no podemos obviar el respeto por los derechos humanos, que conexo al ordenamiento legal guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala indica en su Artículo 101 “Derecho al trabajo. El

---

<sup>15</sup> Sagastume Gemmel, Marco Antonio: **Introducción a los derechos humanos**. Pág. 14

<sup>16</sup> Marx, Karl. **El capital**. Pág. 75.



trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Las aspiraciones bajo las cuales se cimienta la carta magna y que en su preámbulo, los constituyentes arguyen que; “... decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al derecho.” decretan, sancionan y promulgan, la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que no debiese estar alejado del marco jurídico vigente, para lograr el fin supremo que establece el Artículo 1o. de la carta magna “La realización del bien común”. Se nota la obligación primaria del estado respecto de los derechos humanos aunque en la realidad no se marca así, como una obligación, más es una letra muerta. Ante lo cual debiésemos ir más allá y exigir antes los órganos de justicia, su correcta aplicación.







## CAPÍTULO II

### 2. La relación obrero patronal y la responsabilidad social empresarial

Lo conexo entre un trabajador y un empleador, es precisamente lo que guarda relación, lo que marca el punto de partida para el desempeño de las actividades laborales, en una empresa; cuando se cruza la frontera de ser un ente que desarrollará actividades o labores a disposición de una persona que se llamará patrono -según el Código de Trabajo- o empleador, se encuentra la situación de la relación obrero patronal, es decir, ese vínculo que guardan dos personas, una como empleador, porque posee los medios de producción y la otra como trabajador, que lo que simplemente posee, es su fuerza de trabajo, y que la pone a disposición de aquel.

El patrono, debiese tener para con su trabajador, aquella responsabilidad, no únicamente sobre el pago de los salarios o sueldos que le corresponden por concepto de prestación de sus servicios, sino sobrepasar esto y cumplir efectivamente la ley, hacer el derecho de su trabajador una responsabilidad absoluta donde el trabajador, ha adquirido derechos y obtenido por derecho el pago de todos aquellos beneficios que estipula la legislación nacional en materia laboral, con ello, quiero hacer énfasis en que la responsabilidad social empresarial, debe ir más allá, a efecto de que antes de tener una proyección a la comunidad, al ambiente, a lo político, a lo financiero, debe estar sus propios trabajadores.

Sabido es que las empresas se fundan para ser rentables, lo que implica *obtener un máximo de utilidades, sino pues no hay porque seguir siendo una empresa que no sea rentable, y que por el contrario tenga desbalances o pérdidas,* claro, no pretendo al decir que una empresa, que obtenga

utilidades al máximo se convierta en un centro de beneficencia. Empero una empresa será tan buena, en todo sentido, que cualquier persona quiera trabajar allí, eso sí, por la credibilidad que ella se forje, respecto al respeto y cumplimiento del marco legal existente.

Dicha responsabilidad social “es el rol que le toca jugar a las empresas a favor del desarrollo sostenible, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Este equilibrio es vital para la operación de los negocios. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos que tenemos como sociedad, por su propio interés de tener un entorno más estable y próspero.”<sup>17</sup>

De allí que ese bienestar social debe tener en primera línea el cumplimiento de todos y cada uno de los derechos de sus propios trabajadores, es decir, se debe tener en cuenta que de nada serviría ufanarse de ser una empresa de esta talla, cuando no existe el compromiso social con sus propios trabajadores, no serviría de nada crear la imagen pública de que una empresa es responsable con el ambiente o tiene una proyección a la comunidad, si ésta se encuentra demandada en tribunales por ser violadora de derechos laborales.

Un objetivo de la responsabilidad social empresarial, es crear esa cultura de lealtad en doble vía, donde el trabajador se sienta identificado plenamente con la empresa para la cual labora y donde la empresa le responda, cumpliéndole con buenas condiciones laborales y el absoluto e irrestricto respeto a los derechos laborales.

---

<sup>17</sup> [http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf)



## 2.1 La relación laboral

¿Cómo determinar la relación laboral? Partiendo de acá, vale la pena indicar que si bien es cierto, se puede marcar por el día, la hora o momento desde el cual, inicia a laborar una persona bajo la dirección de otra para prestar sus servicios y conseguir un producto en algún lugar. También cabe indicar que existe un nexo con el contrato de trabajo, lo cual posteriormente abordaré.

Una relación laboral resulta ser el hecho mismo de la prestación de servicio, esa disposición a favor de alguien, un patrono o empleador, en contraposición a un trabajador, que debiese obtener un estipendio.

Una relación en términos generales es la “actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”<sup>18</sup>.

La idea de crear el derecho del trabajo, fue para elaborar un conjunto de normas protectorias para el trabajo subordinado.

Al profundizar más, es necesario ver que se protege de manera que no se abuse de esa relación que de común acuerdo se forma uno a uno, o sea de persona a persona, con la intención de obtener por lo tanto beneficios uno del otro, de modo que el beneficio que obtiene el empleador, es la obtención de un producto, por la inversa, el trabajador lo que debe obtener es un salario o sueldo lo que se transforma en un pago de tipo monetario.

En la regulación legal, se encuentra que un contrato de trabajo existe, bastando únicamente, con que se inicie la relación laboral, tal cual lo

---

<sup>18</sup> Microsoft, **Encarta 2007**, enciclopedia multimedia



establece el Artículo 19 del Decreto 1441, que además indica que dicha relación es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

De allí que se sobreentiende que la relación es el acuerdo o acuerdos a que se ha llegado por parte del empleador con el trabajador, previo a la redacción de un contrato laboral.

Se sabe que hay dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la rescisión y la terminación; lo que distingue uno del otro, término es: la rescisión tiene como requisito, necesario que una de las partes, ya sea patrón o trabajador, incurran o rompan el acuerdo o parte de éste, que inicialmente alcanzaron, y que determina la ley, donde la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él; no así en la terminación, que puede darse por mutuo consentimiento, ya sea, por concluirse el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, imposibilidad económica de seguir una explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; de manera general se puede indicar, que para truncar una relación no es necesario que exista un contrato laboral de manera formal, sino que basta con las acciones que se susciten en dicha relación y que cumplan con lo previsto en la ley.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "... la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo..."<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968.

Mario de la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"<sup>20</sup> de manera que, entre otras, la subordinación origina una relación laboral, a lo cual le es aplicable la Ley.

## **2.2 Sujetos personales de la relación laboral**

En toda relación laboral donde se inician actividades con objetivos de producción de bienes o servicios, existe forzosamente el trabajador o empleado, el patrono o empleador y desde luego la empresa, como un entorno en el cual subsisten los sujetos antes indicados.

### **2.2.1 La empresa**

Es el sitio, lugar o espacio a donde concurren las personas, trabajadores, a realizar las distintas actividades a que fueron asignados o por las que fueron contratados, con el objetivo de producir un bien o inclusive un servicio; sirve como el punto al cual convergen no solo los trabajadores sino también el patrono, los proveedores, los clientes y todos cuantos interactúen con ese espacio físico (inmueble), es ese espacio terrestre y aéreo donde desarrollaran, los trabajadores, las atribuciones inherentes, a la ocupación por la cual se le retribuirá en determinado momento.

---

<sup>20</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 73



El Código de Comercio define en su Artículo 655 a la empresa como “... el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

La empresa mercantil será reputada como un bien mueble.”

La empresa según el Diccionario de la Real Academia Española es: “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.”

Partiendo de esta última palabra he de acotar que la empresa esta dedica al objetivo de la consecución de obtener utilidades, es decir maximizar ganancias para la empresa, su dueño, su propietario accionista, el o los que financian el nacimiento y subsistencia de la empresa, son los que tienen el mayor interés en que -reitero- se alcance el objetivo de maximización de beneficios, pues en teoría eso hará que la empresa sea rentable y se mantenga a flote, y al ser rentable sus colaboradores o empleados estarán bien o al menos deberían estarlo al cumplir con las leyes laborales vigentes en el país.

Igual que lo define bien el Código de Comercio su propósito único, diría, es lucrar o sea sacarle el máximo provecho a la actividad que se dedique determina como empresa.

### **2.2.2 Patrono o empleador**

Es necesario indicar que el término patrono, es sustituido en muchos casos por el de empleador, tal es el caso de la OIT, que en su terminología usa empleador, en vez de patrono, aunque en el Decreto 1441, se encuentran ambos; no así en la Constitución Política de la República de Guatemala

donde se utiliza, empleador, claro por el año de vigencia, de esa cuenta que puede usarse ambos términos indistintamente.

El Código de Trabajo señala que patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De esa manera entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la Ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”<sup>21</sup>

Como característica a destacar se nota que el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de edad y en pleno goce de sus facultades y derechos; caso contrario, si es menor o incapaz, podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad le es otorgada por la Ley, ya sea mercantil o civil.

La empresa no sólo es ente financiero que produce o distribuye bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo, como lo indico con anterioridad. Visto desde lo mercantil, la empresa se distingue como un bien mueble (art. 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona.

De lo anterior, entonces, debe tenerse que una empresa no es el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica, para el caso de una sociedad anónima. Es necesario resaltar lo anterior, pues al momento de demandar, se debe tener presente

---

<sup>21</sup> De la Cueva, Ob. Cit. Pág. 157.

esta facultad, de patrono o empleador, es decir tener bien claro a quien le corresponde la obligación, para demandar a la persona correcta.

### **2.2.3 Trabajador, obrero o empleado**

Igualmente se debe entender estas similitudes en los términos empleado, obrero, trabajador, inclusive jornalero, aunque ya en desuso.

Trabajador es aquella persona que está a disposición de otra persona, un empleador, durante determinado tiempo, en cierto lugar, bajo establecidas condiciones, realizando actividades que con su esfuerzo ya sea físico o mental, obtendrá un producto, todo aunado a recibir en cambio una retribución de tipo monetario.

También existen los trabajadores por cuenta ajena que no generan relación de dependencia; empero reúnen las calidades antes descritas, tal es el caso de las profesiones liberales.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que establece esa sujeción. Es de resaltar, que el trabajador debe ser persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica, a diferencia del empleador.



## 2.3 Derechos de los trabajadores

Antes que todo, están todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, es decir, deberían estar por encima de cualquier situación o argumento. Lo que implica el irrestricto respeto a los derechos inherentes a las personas, como tal y como empleados, mismos que debiesen cumplirse con el absoluto apego a la legislación nacional e internacional.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce como derechos sociales mínimos los detallados en el Artículo 102, lo que no circunscribe a que no puedan ser objeto de ser superados o que no existan otros derechos para los trabajadores, empero también cabe apuntar que por el solo hecho de ser derechos para los trabajadores son irrenunciables, lo que delimita fúlgidamente a que deben ser objeto de cumplimiento por los empleadores. Se debe mencionar igualmente otros derechos que se sobreentiende deben ser objeto de aplicación por espontaneidad, por mencionar:

- Derecho de igualdad;
- Derecho a expresarse libremente;
- Derecho de no discriminación;
- Derecho al buen trato;
- Derecho a capacitación;
- Derecho a pago por gastos de viajes diarios (Artículo 33 Código de trabajo);
- Derecho a no aceptar reglamentos interiores de trabajo que le denigren;
- Derecho a licencias remuneradas en los casos que estipula el Artículo 61 literal o) del Código de Trabajo;
- Derecho a que se le proporcionen instrumentos y
- Derecho a negociar o convenir en mayores beneficios a los ya logrados por el trabajador.

Los derechos deben ser tratados de una forma integral, no como mínimos y que como solo ellos describe la legislación son únicos a aplicar, por el contrario, al ser mínimos, se debe buscar el incremento de de éstos, buscando el bien común.

Se debe tener presente en todo momento que la dignidad del trabajo no es dependiente, del tipo de trabajo que se desarrolla, sino del hecho de que quien lo ejecuta es una persona.

## **2.4 Obligación patronal**

Las obligaciones patronales debiesen reflejar la simetría de los derechos del trabajador o empleado, es decir que se cumple lo siguiente: cuando hay un derecho inicia una obligación y viceversa. Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan de la relación laboral o formalmente del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Cuando se trata de patronos y que no excluye al Estado, sino debe entenderse, todo patrono, las obligaciones de los empleadores se encuentran contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, de igual modo hay que indicar que el Artículo 62, posee obligaciones implícitas, que le llama prohibiciones, es de entender, obligación de no hacer. Pero las obligaciones más relevantes que deben palpase son aquellas que reiteradamente he señalado antes;

- Trato igualitario a todos sus trabajadores, no discriminación;
- Guardar la debida consideración y el buen trato;
- Condiciones de seguridad viables;
- Higiene en los recintos laborales;



- Capacitación y adiestramiento;
- Cumplir y hacer valer el estado de derecho;
- Respetar los derechos humanos de los trabajadores;
- Pagar la remuneración debida y las prestaciones respectivas y
- Brindar al trabajador la Seguridad Social.

La reciprocidad que guardan entre si los anteriores elementos, permiten la convergencia en la relación laboral, que es la que al final determina el cumplimiento de derechos y obligaciones. Donde el trabajador presta sus servicios en calidad de empleado, empresa, con todas sus obligaciones y en cumplimiento de las ordenes que emanan del patrono o empleador y que en consecuencia, éste debe retribuir a dicho trabajador todas y cada una de las prestaciones que la Ley enumera tanto, durante la relación laboral, como al finalizar ésta, es decir el pago efectivo de su pasivo laboral.





## CAPÍTULO III

### 3. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es aquel que convalida la acción de la relación laboral, que inicialmente se da en la relación obrero patronal, el contrato materializa la relación laboral, derivado del consenso al cual han llegado las partes, durante la contratación individual. La real academia española define contrato así: “Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas” de allí que un contrato, a diferencia de la materia civil donde constituye la fuente principal de las obligaciones, en la materia objeto, también lo es, pues la obligación se torna recíproca, ya que el trabajador queda obligado a prestar sus servicios personales o su fuerza de trabajo, bajo dependencia y subordinación del patrono, y éste queda obligado a pagar por los servicios prestados a cambio de una remuneración o pago determinado.

Cabe resaltar, entonces que “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la Ley establece”<sup>22</sup> empero en cuanto a la autonomía de la voluntad de las partes mismas, como lo quiso cimentar el derecho civil con sus viejos principios rectores, que mas bien lo convertían en un contrato leonino, pues resultaba ser más ventajoso para una de las partes, en el caso de un contrato laboral, mayoritariamente ventajoso para el empleador, ya que se imponía sobre el trabajador, dejándolo desigual en la relación laboral. Dando efectividad al

---

<sup>22</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 87.



principio de tutelaridad, al proteger al trabajador y con lo cual se debe indicar que es allí donde entra a coadyuvar el contrato laboral como objeto elemental de protección.

El Código de Trabajo guatemalteco conceptualiza el contrato de trabajo de la siguiente forma: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”, debo acotar que la retribución debe ser en moneda de curso legal, como lo determina el mismo texto legal. Claro es, que este tipo de contrato debe ser lícito y debe cumplir al menos con los derechos sociales mínimos asignados por la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que no implica que esos sean los únicos a incluir o a ceñirse, por el contrario debiesen ser objeto de ser superados en función del principio de progresividad.

Mediante el contrato de trabajo, se busca esa igualdad entre las partes, porque sabido es que el trabajador inicialmente se encuentra en situación de inferioridad frente al empleador, pero debe quedar fulgido, que mediante el contrato de este tipo, no puede hacerse renunciar al trabajador a sus derechos, lo que conexas con el principio de irrenunciabilidad. Con lo cual se obtiene una imposibilidad para el trabajador de privarse voluntariamente de los beneficios que concede el derecho del trabajo, dejando así la mayor barrera para el empleador al querer, con intención alguna, modificar un contrato en su favor. De allí lo imprescindible de contar con un contrato, idealmente escrito, pues debe llenar los requisitos legales establecidos, predeterminadamente so pena de ser nula ipso jure cualquier estipulación en contrario. Tal como lo expresa el Dr. Cavazos “el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el

desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente<sup>23</sup>, esto hace que, precisamente, se origine y se erija de igual modo los principios rectores, propios del derecho del trabajo y se establezcan, posteriormente, beneficios mínimos para la clase trabajadora.

El contenido normativo de la institución del contrato de trabajo, se encuentra normada en el título segundo, capítulo primero del Decreto 1441, que comprende de los Artículos 18 al 37; de donde resalta los siguientes aspectos: define el contrato de trabajo, la relación de trabajo “perfecciona el contrato”, precisa los mínimos en un contrato, determina el objeto del contrato, establece las garantías y derechos mínimos, efectos del contrato, clases de contrato, indica en qué casos puede ser el contrato verbal y cuándo debe ser escrito, indica el contenido del contrato (modela), estipula la capacidad para contratar.

Un contrato de trabajo, tiene por objeto, determinar el tipo de actividad a que se dedicará el trabajador una vez establecido el consenso alcanzado, además señala el umbral de la relación laboral, lo cual servirá a posteriori como medio de prueba, a ambas partes, de la existencia de dicha relación.

Permite reglar la relación laboral, es decir debe indicar los términos y condiciones bajo las cuales las partes manifestaron su voluntad, y que a colación debo señalar, la licitud del contrato laboral debe llevar implícito los elementos tanto esenciales como personales; en el caso de estos últimos, se debe indicar que son las partes, tanto el patrono (empleador) como el trabajador y los elementos esenciales serán aquellos que describirán la estructura básica del documento –contrato laboral- iniciando por las condiciones, el servicio o la obra a ejecutar, la forma o modo de la realización de dicha obra o servicio, el tiempo de desempeño, el lugar de ejecución, la dependencia o bajo qué dirección se hará, y

---

<sup>23</sup> Cavazos Flores, Baltazar. 40 lecciones de derecho laboral. Pág. 22



por supuesto, las retribuciones a que queda obligado el patrono dentro del marco legal y también aquellas que estuvieren en calidad de beneficios por encima de lo establecido como derechos mínimos.

### **3.1 Efectos del contrato de trabajo**

Los efectos de un contrato de trabajo, son el fin para el cual se crea dicho contrato. El efecto debe apuntalar al cumplimiento de las obligaciones de las partes. El fin es, lo que se pretende con un contrato de esta naturaleza, las obligaciones son las que se describen en el apartado respectivo, anteriormente descrito y que –reitero- se plasman en los Artículos 61 y 62, en el caso de los patronos, 63 y 64, para el caso de los trabajadores, del Código de Trabajo y que cabe insistir que las obligaciones de una de las partes, se convierten en los derechos de la otra de las partes, empero además, hay que apuntar que como efectos del contrato cabe también, la suspensión y terminación del contrato mismo que posteriormente abordo.

El efecto es la causa, que como acción por dejar de cumplir pueda obtener una de las partes, pero sobre todo el empleador y no porque la contraparte no tenga efectos de contrato, sino por ser el elemento más susceptible de caer en ello, a decir, por ejemplo el incumplimiento en el salario de un trabajador daría como efecto del contrato a dar por terminado éste, tal cual lo estipula el Artículo 79 del Decreto 1441 o por ejemplo un efecto del contrato, para el trabajador, pudiese ser, a que el patrono de por terminado el contrato laboral, cuando el trabajador posea en su récord laboral, 2 inasistencias sin permiso o causa, de días laborales completos consecutivos en un mismo mes calendario, como lo establece el Artículo 77 inciso f de Código de Trabajo.





Los efectos son aquella reacción que recibe el que incumple el contrato laboral, derivado de lo que la Ley establece claramente a favor de uno y de otro de los contratantes, como consecuencia de derechos y obligaciones que le otorga la legislación.

### **3.2 Clasificación del contrato de trabajo**

A decir, en la legislación laboral guatemalteca se distingue la siguiente clasificación:

- A) Contrato por tiempo indeterminado: Este se da cuando no hay fecha específica de terminación, es decir la culminación de la relación laboral se desconoce por las partes. Artículo 25 inciso a) del Decreto 1441. Cabe acotar que por presunción legal se establece que todo contrato de trabajo, se tiene celebrado por tiempo indefinido.
  
- B) Contrato a plazo fijo: Para esta modalidad contractual, se sobreentiende, a diferencia del anterior, que si hay fecha de terminación de la relación laboral. La particularidad es que se prevé que a de concluir el hecho que genera la relación de trabajo entre las partes, va esto ligado a que, una obra determinada se estime que ha de finalizar en cierto periodo, con lo cual se sabe que hay fecha o día de finalización de contrato laboral. Lo estipula el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo.
  
- C) Contrato por obra determinada: Este tipo de contrato laboral, no debe confundirse con el anterior, pues este difiere en que, debe concurrir y obtener un resultado, la obra misma, cuyo producto está pactado en el contrato, es decir lo que interesa es la consecución del resultado del trabajo por parte del trabajador, donde básicamente no interesan horarios o jornadas, pues el trabajador únicamente debe entregar un producto



terminado, claro, en un plazo prudencial, también se estipula en el Artículo 25 inciso c) del Código de Trabajo.

### **3.3 Terminación o extinción del contrato de trabajo**

Resulta un fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, en el que se disuelve la relación laboral y dejan de existir las obligaciones que vinculaban a las partes, en virtud del contrato. Lo que se busca, es el cese precisamente de las obligaciones que derivan de un contrato laboral, en un determinado momento, por una de las partes. Para lo cual se encuentra diversas formas de poner fin a una relación laboral, tal como lo establece el Artículo 76 del Decreto 1441, "por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra", en el Artículo 77 del mismo precepto legal, se enumera las causas justas del despido, lo cual, sabido es que resulta una manera de la extinción del contrato laboral, así en el Artículo 79 de la referida norma se encuentra otra forma de extinción de contrato, el despido indirecto.

Además de las variantes del despido, se puede presentar las modalidades de: renuncia, voluntad o mutuo consentimiento de las partes. Por otra parte encontramos, que la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

Lo anterior son los cánones bajo los cuales es lícita la terminación o extinción de un contrato laboral que deriva esencialmente en el despido de una trabajador.

### **3.4 El despido**

Este es sin duda el eje central en el rompimiento de la relación laboral, se da cuando se trunca la conexión que existe trabajador y empleador, es elementalmente lo que a la postre, debe producir una consecuencia jurídica en la

relación laboral, lo cual debiese traducirse en el pago efectivo de las prestaciones laborales, mismas que me atañen en este trabajo.

Cabe señalar que me refiero al despido no así a la renuncia que sería la voluntad propia del trabajador a no continuar en su trabajo. El despido es por el contrario, a mi parecer, aquella decisión unilateral, la arbitrariedad por parte del empleador, de ponerle fin a la relación existente, laboralmente hablando. Es decir la ruptura la impone el patrón en la mayoría de los casos, es la determinación del empleador de disolver la relación contractual, sea por la causa que éste considere.

El despido constituye un atentado a la estabilidad laboral, es un problema social pues deriva en la desocupación o desempleo, un problema a la subsistencia humana y una violación del derecho a la vida, pues una sociedad desempleada confluye en anarquía lo que a su vez constituye un atentado para la paz social. Se debe velar por proteger al trabajador contra el despido, pues el derecho al trabajo es la única esperanza que posee el individuo para alcanzar su bienestar y el de su familia. Se debe tratar de garantizarle al trabajador su empleo, de forma vitalicia, es decir prolongárselo de manera que a su ocaso laboral, obtenga mínimamente el beneficio jubilatorio.

El despido es "un aspecto íntimamente vinculado a la adquisición de la fuerza de trabajo asalariada, es la facultad del capitalista de prescindir de esta mercancía cuando ya no le es necesaria"<sup>24</sup> partiendo de ese orden de ideas, lo menos que puede esperar un trabajador es el efectivo pago de sus prestaciones laborales, lo cual no se da así, desafortunadamente en la mayoría de despidos, en la realidad nacional por muchas y variantes situaciones que implican el incumplimiento de la Ley.

---

<sup>24</sup> Bensusan, Graciela, *La adquisición de la fuerza asalariada y su expresión jurídica*. Pág. 129



Ya advertía Marx, en su obra el Capital, “la clase obrera aun fuera del proceso directo del trabajo, es un atributo (y prerequisite) del capital”. Si lo único que tiene o posee un trabajador frente al que detenta el poder económico, es su fuerza de trabajo, entonces, ¿cómo es posible que se le vede el derecho de recibir su indemnización o inclusive sus prestaciones que por Ley le asisten? No puede pensarse que un capitalista exista sin trabajadores, no puede un capitalista pensar en la existencia de trabajo sin trabajadores, más bien se ve la necesidad de coexistir en dicha relación.

El despido es una acción cuasi salvaje, pues al dejar sin empleo a una persona, se deja sin comida no solo al trabajador, sino a todos los que dependen económicamente de él, y peor aún cuando se le niega el pago efectivo de sus prestaciones que le servirían de permuta temporal para su alimentación y de los que dependen de ese sustento que provee un trabajador.

El despido es el último dispositivo al alcance del empleador, para romper la relación laboral, el cual es empleado muchas veces para evadir la responsabilidad en el pago efectivo del pasivo laboral.

### **3.4.1 Protección contra el despido**

El despido resulta inmerso dentro de los problemas sociales, a mi parecer, que el capitalista genera, dado que es al empresario a quien se le atribuye la creación de empleo, empero sobre ello, también está ese elemento truncador del mercado laboral, es decir esa voluntad de imponerse frente al trabajador de manera unilateral para dar por concluido o por terminado el contrato de trabajo, dando origen al despido y por lo tanto, en un futuro inmediato al desempleo.

Justo López, conceptualiza los diversos sistemas de protección contra el despido arbitrario de la siguiente forma: "1) De validez e ilicitud 2) De ineficacia 3) De Propuesta de despido."<sup>25</sup>

La primera propuesta parece incongruente, pues no es posible, dentro del razonamiento, que algo sea válido cuando a todas luces es ilícito, pero se puede dar siempre que un ordenamiento legal lo reconozca o lo permita, tal es el caso de la facultad que tiene el empleador de despedir arbitrariamente o injustificadamente y que se le sancione so pena, del pago de una indemnización, lo cual debe ser visto como una barbarie, en la cual la Ley permite que se despida. La situación es válida pues, dicho daño es susceptible porque solamente se obliga al empleador a reparar económicamente como consecuencia se le pone un valor al despido, convirtiendo ello en una mercancía que se puede comprar en cualquier momento. Y a aún así discutible, cuando no se hace efectivo el pago de dicho perjuicio y se debe llegar a los tribunales de trabajo.

El sistema de ineficacia, igual es, una voluntad del empleador o patrono, de despedir como le plazca. Acá debe entenderse que dicho supuesto, nunca se podría lograr, pues no se convertiría en acto meramente disolutorio de la relación de trabajo, dado que una vez se pruebe el tipo de despido, puede darse la reinstalación, cuyo rompimiento no queda más que en el intento de despedir.

La propuesta de despido, va encaminada y que una autoridad superior, plenamente facultada, avale dicho despido, tal es el caso de solicitar a un juez el despido de uno a varios trabajadores, claro con diversos argumentos, en la cual el patrono solo impulsa por iniciativa propia el despido, más no lo ejecuta por sí mismo, sino un sistema judicial, es el que dictamina o autoriza poner fin a la relación laboral.

---

<sup>25</sup> López, Justo. **Despido arbitrario y estabilidad**. Pág. 289

Cabe acotar que el despido injustificado o indirecto ha de ser siempre un acto ilícito, pues es un hecho que convalida la terminación de la relación laboral, de manera arbitraria y ante la cual queda desprotegido el trabajador.

### **3.4.2 Consecuencia jurídica del despido**

Al alcanzarse el despido, esa desvinculación laboral, tristemente hay que aceptar que no existe mayor consecuencia jurídica que la de indemnizar, es decir aquella compensación económica que debiese obtener el trabajador, dado por la regulación legal, tanto en nuestra normativa de derecho del trabajo, como en preceptos internacionales, tal es el caso del Protocolo de San Salvador.

Paradójicamente el despido es diametralmente, lo que no se busca con la estabilidad en el empleo. Al despedir el empleador, vulnera el derecho a la protección contra el despido, sea cual fuere la forma, lo cual es arbitrario e ilícito, tal como lo describí anteriormente, ahora la cuestión es, que existe como solución al despido, dos alternativas legalmente válidas; una que sería el pago de la indemnización, como pago por daño al trabajador, y la otra, la reinstalación o readmisión del trabajador, claro es, posterior a un largo juicio en donde el tribunal de trabajo, resolverá dicho supuesto. Es así como se presentan las opciones al despido.

El Protocolo de San Salvador en su Artículo 7 inciso d) estipula: "...En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional" de igual manera el Decreto 1441, estipula en el Artículo 82 "*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 haya iniciado la relación de trabajo,..." de tal modo que la consecuencia jurídica del despido, se torna disyuntiva, una que como se palpa, es solamente el pago, a manera de resarcir un daño, de la indemnización y la otra que puede ser que se dé o no, bajo la decisión del juez laboral, y aun así debe ser o no aceptada por el trabajador, en cuanto que desee o no la efectiva reinstalación en su puesto de trabajo o simplemente desista de ser readmitido en sus labores.

Empero de cualquier modo se nota que se le pone un valor monetario o bien una opción judicial a la consecuencia jurídica del despido. Cuando discuto sobre el despido no quiero decir que el empleador debe tener siempre y para siempre a un trabajador que sea mala o que no sea eficiente, claro es, que está en su derecho de despedir pero reuniendo elementos que comprueben y hagan notable o razonable la prescindencia del trabajador.

El despido tiene un precio que debe pagar el empleador, y que al menos debiese cumplir con el pago total de todas las prestaciones laborales por concepto de pasivo laboral al trabajador, con lo que discrepo.





## CAPÍTULO IV

### 4. El salario, sueldo, pago o remuneración

Quien trabaja, justo es que reciba un pago. Es aquella acción que se traduce en la retribución de manera dineraria por parte del patrono hacia el trabajador, es el intercambio que se da en la relación laboral, de manera que el trabajador entrega su fuerza laboral, convertida en un producto a cambio de que su empleador le cancele un valor nominal en moneda.

Que en el caso de Guatemala, tanto el Código de Trabajo, en su Artículo 90 estipula que “el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”, como la carta magna, en su Artículo 102 indica “d) obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal”, se hace una excepción en ambas normativas para los trabajadores campesinos, a voluntad de ellos, cuyo pago puede ser en alimentos hasta un 30% y a precio no mayor de su costo. Esto en cuanto a la forma de pago.

Ahora bien qué sucede cuando no se cumple esta obligación patronal, máxime si pasa más de un pago, la cuestión se complica porque, el único medio de subsistencia que posee un empleado es su salario, se le condena al endeudamiento, en algunos casos, y se le veda el derecho a tener una vida digna, se le condena a la precariedad, porque sabido es que, su salario, es su único medio para proveer de alimentos a los que dependan del trabajador.

Cabe fulgir que no es solo al trabajador, al que se castiga negándole su pago, sino normalmente a su familia, por lo cual debiese penalizarse estas acciones de los empleadores que incurran en atrasos de salarios, pues no solo es un despido indirecto o injustificado como los señala el Decreto 1441, es un atentado contra la vida –reitero- del trabajador y su familia, es un atentado

contra la paz social, es por eso que pienso, se debe ir más allá y buscar la justicia social, imponiendo una garantía de cumplimiento, cuya consecuencia jurídica sea mayor a la decisión unilateral de despedir y posteriormente pagar simplemente una indemnización.

También veo una concordancia con la encíclica *laborem exercens*, “hay que subrayar también que la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema...” a manera de pagar por el trabajo lo justo atendiendo lo que estipula la Ley, la que también esta rebasada en ese sentido.

Algo que también vale la pena cuestionarse es: Quién determina el valor del trabajo?, más bien creería que dicho justiprecio lo impone el mercado laboral a merced del capital, lo cual es inequitativo.

Pues “El salario debe poder hacer vivir al obrero y su familia en un estándar de vida suficientemente humano, con relación a las condiciones normales de una sociedad dada”<sup>26</sup> si bien el capital y el trabajo deben coexistir, también es cierto que el que está en desventaja, sabido ya, es el trabajador y que el trabajo, como señala León XIII, “de ninguna manera, puede considerarse como una mercancía cualquiera, porque procede directamente de la persona humana”, es aquí donde cabe marcar que independientemente de las obligaciones que señala el capítulo quinto, título segundo, del Decreto 1441, la *principal obligación del empleador a tener en cuenta es, la del pago por remuneración o sea su salario.*

Ahora bien, hay que acotar que el salario puede estipularse por:

---

<sup>26</sup> Maritain, Jacques. *Los derechos del hombre y la ley natural*. Pág. 96

- a- Unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Tal como lo indica el Artículo 88 del Código de Trabajo, en donde además encontramos una definición legal de salario, “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

Como se deduce es una obligación la cual debe ser efectiva de cumplimiento, y más allá de lo humanitario, debe verse al salario como aquel elemento que dinamiza la economía de un país que permite el progreso de las familias, enriquece a las naciones y permite a los estados la obtención de más recursos, en calidad de impuestos, que posteriormente se devolverán a la población en servicios y obra pública.

Indudablemente que se vea el salario con la óptica que se quiera, debe tenerse en cuenta que es algo que el trabajador ya se ha ganado pues ya entrego su fuerza laboral y no representa ninguna dádiva o limosna que el patrono deba brindar, por lo que es justo que se le retribuya.

#### **4.1 Garantías protectoras del salario**

Como se puede hablar de protección o garantía del salario, cuando no existe un medio diferente a lo que estipula el ordenamiento legal, tanto el contexto nacional o internacional, porque al final, no se le hace efectivo el pago de su salario al trabajador, porque de forma inmediata, lo cual veo injusto pues es algo que el



trabajador ya se ha ganado, ante lo cual debiese entenderse que la garantía iría orientada a proteger el salario contra algún riesgo, mismo que pudiese ser el riesgo de no pago, empero no a través de procedimiento laboral ante los tribunales de trabajo que dure años, y aun así el patrono se atribuya la prerrogativa de aducir el no contar con medios monetarios para hacer efectivo el pago.

La cuestión es cómo hacer para que se hagan efectivas las leyes. Pero hare referencia a esas denominadas garantías protectoras del salario. Tanto el Decreto 1441, Artículos 88 al 102, como el Convenio 95 de la OIT se apunta a una protección meramente administrativa, es decir que está bajo la potestad del empleador de hacer.

De acuerdo a ello, se palpa que se puede indicar, el cómo, cuándo, dónde, se debe pagar, más bien se notan prohibiciones a los empleadores de no hacer respecto del salario, empero no se entra al fondo del asunto, lo monetario, es decir cómo hacer efectiva la retribución que merece un trabajador, ante la negativa del empleador.

Claro, un empleado podrá darse por despedido, y acudir a los tribunales de justicia laboral, obtener una sentencia favorable, pero ello le llevará tiempo, lo cual no cumple con la función que conlleva el salario, satisfacer la necesidad elemental de carácter alimentario, ya que la necesidad de alimentación para el trabajador y su familia es algo que no puede esperar, lo que constituye una emergencia, la que no se cubre inmediatamente, quedando desprotegido el trabajador ante tal situación.

#### 4.1.1 Salario mínimo

¿Qué constituye el salario mínimo? La realidad es, aquel que permite subsistir al trabajador y su familia, o como algunas personas propugnan, es un salario de hambre. Personalmente considero que el salario mínimo es algo “mágico”, porque es la remuneración que recibe un trabajador, como fruto de la entrega de su fuerza de trabajo humanamente prestado a otra persona, con la cual tiene que hacer maravillas para sobrevivir, lejos de satisfacer sus necesidades básicas o elementales.

El Código de Trabajo, en su Artículo 103 preceptúa lo siguiente: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...” De allí que no veo por donde, un trabajador pueda satisfacer lo material, lo moral, lo cultural y menos aun sus deberes como jefe de familia con un salario mínimo, pues no es equitativo cuando hay tanto que satisfacer, enmarcado en lo que preceptúa dicho Artículo.

A mi parecer dista mucho lo que debe ser el salario mínimo versus la canasta básica vital, como satisfactor de las necesidades básicas de un trabajador, es decir no concibo el postulado –reitero- del Artículo 103 para la actualidad, lo que sí es cierto, es que al menos el término salario mínimo debe servir como parámetro, para efectos legales de pago a un trabajador, a lo cual se debe entender como la menor remuneración que debe recibir un trabajador por su labor realizada.

Es decir no puede recibir una menor cantidad en concepto de salario, que la que se fija como tal, de forma legal, lo que nos sitúa, en la irrenunciabilidad de derechos, por lo que escapa a la autonomía de la voluntad de las partes.



Además cabe apuntar que el salario mínimo es imperativo y de aplicación erga omnes tal cual lo indica el Artículo 104 del Decreto 1441, "El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores..." lo cual es entonces un deber y más allá de esto, una obligación del patrono a cumplir por mandato de Ley.

El salario mínimo debe variar es decir de acuerdo, a la comisión nacional del salario, que es la competente, para determinarlo, que dicho sea de paso, nunca converge en la fijación de un salario, al menos en casi veinte años anteriores, pues las partes que la integran, siempre divergen sobre aquel y debe variar, por los precios de la canasta alimenticia, y que además lo señala la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso f) "Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley", por lo que se nota que por mandato constitucional debe existir variantes salariales, lo cual también está indicado el Código de Trabajo. De tal cuenta que no puede ser constante o el mismo todo el tiempo.

Ahora la discusión se debe centrar en que se debe implementar un mecanismo diferente para la fijación del salario mínimo, pues como reitero, en la comisión nacional del salario, nunca hay consenso, en parte porque el sector privado, arguye que no le es posible incrementar los salarios porque representaría tener que despedir masivamente trabajadores, porque la coyuntura económica no lo permite y por diversas amenazas de ese tipo.

#### **4.2 Las prestaciones laborales en la legislación**

Partiendo de lo tutelar que es el derecho del trabajo, se debe hacer especial énfasis a las prestaciones laborales, mismas que debe cumplir el patrono por imperio de ley. Lo cual es un punto de discusión acerca de que empleadores si lo



lo hacen efectivo y que empleadores violan la Ley laboral del país, lo que constituye la violencia laboral. Las prestaciones laborales, se encuentran estipuladas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Decreto 1441, cabe apuntar que este último desarrolla de mejor forma y explícitamente su aplicación.

Las prestaciones que menciono son de carácter económico, pues no se busca, al final de la relación más que el pago de lo adeudado por el patrono, en concepto de prestaciones.

De allí que éstas constituyen aquellos beneficios complementarios al sueldo que un empleador debe otorgar a sus trabajadores en función de la terminación de la relación laboral.

Las denominadas prestaciones de Ley son las que garantizan “los privilegios mínimos a que un empleado debe tener derecho, cualquiera que sea su trabajo.”<sup>27</sup> lo que conlleva a apuntar a que en efecto y tal como indica la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 102, “son derechos sociales mínimos, los cuales por supuesto, son susceptibles de superar, por acuerdo de las partes de la relación laboral.

Las prestaciones laborales son aquellas que incluye la legislación laboral, como básicas o mínimas y que deben ser pagadas durante la relación laboral a excepción de la indemnización que debe ser pagada al momento de la ruptura de la relación. “Son las aportaciones financieras en la que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el colaborador.”<sup>28</sup> Es decir que son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal recibe un trabajador en forma dineraria y que por derecho le corresponde, lo cual no sucede muchas veces.

<sup>27</sup> <http://www.tapatios.com/foros/empleo-prestaciones-laborales.htm>

<sup>28</sup> <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/diceconomiams-1.htm>



Es de hacer notar que las prestaciones van desde: el cumplimiento de horarios, jornada de trabajo, séptimo día, días de asueto o feriados, bonificación incentivo, el salario como tal, Bono 14, vacaciones, aguinaldo, inclusive pago de cuotas al instituto guatemalteco de seguridad social, hasta la indemnización por despido, estos como los mínimos legales.

Cabe destacar que algunas empresas serias sobrepasan éstas, como por ejemplo, bonificaciones extra, doble aguinaldo, instituto de recreación de los trabajadores, instituto técnico de capacitación y productividad, seguros dentales, servicio de transporte, becas para hijos de trabajadores, seguros fúnebres, boletos para vacacionar, etc. Lo cual es magnífico, empero por el contrario la mayoría de patronos, no cumple ni con los mínimos estipulados en la legislación laboral.

Hay que remarcar que lo anterior, dentro del marco jurídico, debe ser objeto de especial atención para el cumplimiento, pues el trabajador está llamado a exigir el cumplimiento de tales derechos, y con ello debo señalar que de allí es que se formula la necesidad del aseguramiento de las prestaciones laborales para todos los trabajadores guatemaltecos. Me circunscribo a las siguientes prestaciones básicas que estipula la legislación laboral vigente y que se determina su carácter de irrenunciables.

#### **4.2.1 Bonificación anual**

El Decreto 42-92, es la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público también se le conoce como bono catorce pues pasa a ser el 14<sup>o</sup>. salario durante un año, para los trabajadores guatemaltecos, ésta se instituye durante el gobierno del ingeniero Jorge Serrano Elías, el dos de julio de mil novecientos noventa y dos, partiendo de que es una bonificación, debemos entenderla como



la "Cantidad de dinero que se añade al sueldo..."<sup>29</sup> y tal como lo establece el Artículo 1 de dicho Decreto, "tiene carácter de prestación laboral para todo patrono" y constituye un emolumento que al igual del aguinaldo es un salario o sueldo extra que debe recibir un trabajador por cada año laborado o proporcional cuando no se cumpla el año y se debe cumplir los primeros quince días del mes de julio.

Para efectos del cálculo de indemnización, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses. He tomado el bono catorce, como una prestación fundamental, dada la cuantía que constituye y que muchas veces se trata de evadir por la parte patronal, lo que no implica dejar de lado las demás prestaciones a tomar en cuenta al momento de la liquidación final a favor del trabajador.

#### **4.2.2 Aguinaldo**

Otra prestación a referenciar es: la establecida en los Decretos 74-78 y 76-78, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, que es una retribución de carácter económico, que se acostumbra pagar en el mes de diciembre acá en Guatemala y otros países y que consiste en un salario o sueldo completo por cada año laborado o proporcional si se ha laborado menos de un año.

El aguinaldo "es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades correspondientes a un año. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple

---

<sup>29</sup> <http://es.thefreedictionary.com/trabajo>



pacto entre el empleador (beneficiario) y el empleado (beneficiado).<sup>30</sup> su base legal se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 inciso j, el cual indica: “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”.

Haré mención de que en el caso de Argentina, el aguinaldo que tenía un antecedente histórico, en el cual los patronos del sector privado lo pagaban voluntariamente, dicha costumbre se convirtió por precepto legal, y ahora se le denomina, sueldo anual complementario, lo que es una remuneración suplementaria, claro con sus propios matices. Lo interesante del caso es que se reguló en Guatemala desde ya hace muchos años y pasa a ser una prestación extra a los doce salarios es decir, el aguinaldo constituye el 13°. Salario de un año continuo de labores para el trabajador.

En el Decreto Ley número 389, primer considerando, se indica “Que es obligación del estado velar por el bienestar económico y social de los trabajadores, mediante la emisión de leyes que les otorguen prestaciones, en armonía con los intereses y las posibilidades patronales”, donde se nota que es una obligación que se atribuye el propio estado, para velar el bienestar económico y social de todos los trabajadores, por lo que consideró en ese entonces el jefe de gobierno, emitir una Ley que otorgara dicha prestación, como ayuda económica a los trabajadores para las celebraciones de fin de año, tal como lo indica el segundo considerando, eso en el año 1965.

---

<sup>30</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo>



Posteriormente en el año 1978, esto se supera, básicamente bajo los mismos considerandos, solo que mejora sustancialmente, de los cuales se observa el sentido en el que se crea dicha prestación, lo cual a mi parecer es una ayuda económica elemental, misma que no debe vedarse al trabajador, cosa que algunos empleadores violan ese derecho y no permite satisfacer las obligaciones que se preveían cuando se creó este tipo de prestación, bajo el espíritu de desarrollar en forma dinámica, el mejoramiento económico y social de los trabajadores.

#### **4.2.3 Vacaciones laborales**

Esta prestación es una obligación a ser retribuida por el patrono, por lo que se debe tomar en consideración al momento de la cesantía en la relación laboral, las vacaciones de naturaleza laboral deben ser vistas con especial atención pues buscan brindarle a cada trabajador un periodo solaz en el que un empleado pueda liberarse de estrés, cansancio, fatiga, y otras cuasi enfermedades derivadas de la continuidad en un mismo trabajo durante determinado tiempo.

El Diccionario de la Real Academia Española señala que la vacación, como singular, es el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado...”<sup>31</sup>, Para Manuel Ossorio: “Constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso”. Es de hacer notar que se busca con las vacaciones, es el eliminar los rezagos que se derivan del trabajo, y permitir al trabajador, gozarlos mediante el esparcimiento, la recreación, acción digna para

---

<sup>31</sup> Microsoft, **Encarta 2007**, enciclopedia multimedia



todo trabajador, por supuesto con el objetivo de que el trabajador logre restablecerse psicofísicamente de alguna manera.

Las vacaciones no son compensables en dinero, excepto para el cálculo de la indemnización, es decir que constituye parte del pasivo laboral de una trabajador al momento de la ruptura de relación de esa índole, además son irrenunciables y deben ser retribuidas de manera dineraria.

Lo cual implica que por más que el trabajador, por voluntad propia, quiera trabajar durante el periodo que le corresponde a vacaciones, este debe disfrutarlas, por imperio legal y debe recibir el pago (en moneda de curso legal) de dicha prestación, dado que ese es el espíritu de las vacaciones.

También se debe gozar, las vacaciones por el trabajador, año con año, es decir no pueden ser acumulables, empero también cabe destacar que no pueden darse esta prestación a intervalos, por el patrono, a manera discontinua, se debe fijar un lapso determinado, como obligación para el empleador, y otorgarlas comunicándole por escrito al trabajador, el día en que iniciaran sus vacaciones y el día en que debe presentarse de nuevo a sus laborales, donde además debe quedar constancia escrita.

En Guatemala, tanto la Constitución Política de la República, como el Código de Trabajo, determinan los lineamientos a seguir para el goce de las vacaciones laborales, de allí que el Artículo 130 del Código de trabajo, establezca que el mínimo de vacaciones debe ser 15 días hábiles, aunque la Constitución Política de la República de Guatemala, en ese sentido, discrimina en su Artículo 102 inciso i, claro porque no es tan fácil reformarla, como si se hizo con el Decreto 1441 que se reformó para bien, por el Artículo 6 del Decreto 64-92 del Congreso de la república.

Las vacaciones deben ser gozadas, tras un año continuo de servicio a disposición del patrono, y deja explícito que deben ser mínimo quince días hábiles, lo cual es un derecho mínimo y por ende susceptible de superar, también cabe acotar, que se instituye como base de interpretación para el Artículo 130 del Decreto 1441, la resolución número 6845, del Ministerio de Trabajo, de agosto del año 1958, que hace referencia a que los días de vacaciones son días hábiles.

Existe un objetivo, por precepto legal, las vacaciones deben ser un merecido descanso que se debe proporcionar al trabajador al final de un año de labores continuas y así recuperar energías.

Empero, al tenor del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 7 “Los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: .... d) “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Ahora bien en el año 1936 la OIT en su Convenio 52, establece el pago de vacaciones anuales pagadas de 6 días laborales, por lo menos, cuestión que en el caso de Guatemala, ya se superó, pues como ya se notó anteriormente, es de 15 mínimo que es el equivalente aproximado a 1 día de vacaciones por cada 20 laborados, aunque apunta a que el periodo de las vacaciones anuales pagadas, deberá aumentar progresivamente, lo que no se ha hecho, como si lo hizo la legislación argentina en la que se brinda el periodo de vacaciones en función de la antigüedad que tenga el trabajador en su puesto de trabajo. Lo cual es beneficioso, porque a mayor tiempo en el puesto, mayor días de vacaciones. Claro, se sigue la premisa que al momento de la indemnización, si el trabajador

no hubiere gozado dicha prestación se debe hacer efectiva y calcular de forma proporcional y así compensar económicamente lo que concierna.

#### 4.2.4 Indemnización

Corresponde igualmente analizar la indemnización, que no es más que aquella retribución en dinero que percibe un trabajador al momento de truncar la relación laboral, que conlleva implícito, al igual que las otras prestaciones que se desarrollaron en esta investigación, un beneficio colateral para la satisfacción de las necesidades económicas de los trabajadores guatemaltecos, así se encuentra que indemnización es: “en general, compensación o resarcimiento económico por el menoscabo producido al perjudicado que se realiza por el causante del daño o por quien deba corresponder en su lugar.”<sup>32</sup>

Julio Grisolia indica que esta prestación “se origina en la relación laboral pero que no se otorga como contraprestación del trabajo efectivamente realizado; tiene por objeto otorgar beneficios o reparar un daño”<sup>33</sup> igualmente se concibe como una acción reparadora de un daño producido, y es que efectivamente representa eso, pagar el daño de dejar sin trabajo a un trabajador, lo cual por supuesto no es muy justo que digamos, más bien, es una aberración creer que con ello se hace justicia.

Por el contrario, con la sola aceptación legal del pago indemnizatorio, se crea injusticia, pues se le abren las puertas al patrono para despedir cuando se le plazca, es decir que al tasar que un despido injustificado, debe pagarse, por el monto que determina la Ley, le damos un precio al despido, pero no valoramos el trabajo, del cual subsiste un ser humano ante todo, le quitamos dignificación, se le anula la alimentación y no solo de él, sino de su familia o los que dependen de

<sup>32</sup> <http://diccionario.babylon.com/indemnizac%C3%B3n>

<sup>33</sup> Grisolia, Julio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 772



aquel, creería que al existir la indemnización como salida al despido arbitrario, se atenta contra la estabilidad laboral, se atropella la dignidad y el derecho a la vida de cualquier trabajador, como ya he mencionado.

Ahora bien el tipo de indemnización por muerte, por enfermedades incurables, invalidez, deben ser motivo de solidaridad del empleador para con los descendientes o beneficiarios directos del trabajador.

La indemnización es "El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, es sinónimo de compensación o satisfacción".<sup>34</sup> claro está, que es el pago que debe hacer efectivo el patrono al trabajador por haberlo despedido injusta o indirectamente, para lo cual la Ley determina la formula de calcular, el monto que corresponderá al trabajador.

Si un empleador, desea terminar la relación laboral, y no hay causa justificada, únicamente debe provocar alguna de las causales que enumera el Artículo 79 del Decreto 1441, lo que dará origen a la activación del Artículo 82 del mismo cuerpo legal. De manera que lo único que tendrá que pagar es una indemnización de la forma que determinan tanto la Constitución Política de Guatemala, como el Código de Trabajo. Pero este tipo de acciones irá en detrimento obviamente del trabajador, de su familia o los que dependan económicamente de él y más allá de la sociedad guatemalteca, porque se incrementaran los índices de desempleo, aumenta la pobreza, y se decrementa el nivel de vida de la población.

Como derecho social mínimo, la indemnización es la forma de pagar al trabajador, por el tiempo que le lleve emplearse nuevamente en un tiempo indeterminado, razón por la cual debiese ser una obligación moral para el empleador y lejos de lo que se encuentra plasmado en la legislación, debiese cumplirse y hacerse efectivo a manera que el trabajador posterior al despido

---

<sup>34</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 692.

indirecto o inclusive con justa causa, pudiese tener el dinero y poder subsistir al menos por unos días, mientras encuentra empleo.

Empero a la inversa, después de ser despedido el trabajador se encuentra con el obstáculo que no se le hace efectivo el pago de su pasivo laboral, y se encuentra con la disyuntiva de si, activar los dispositivos legales, de si jurídicamente es conveniente emprender una lucha para la consecución de una sentencia, tal vez a su favor y aun así, no sabe si con la sentencia, le será ejecutado el pago de sus prestaciones laborales, o tendrá que embargar o tendrá que pedir la intervención judicial de la empresa, o simplemente se hará un convenio de pago donde se negocie sus derechos, y por encima de lo legal, se le dé el 50 o 60% de lo que le corresponde en concepto de pasivo laboral, haciendo inoperativo el sistema legal.

#### **4.3 Tratados o convenios internacionales sobre prestaciones laborales**

En ese sentido cabe destacar que en el caso del aguinaldo y de la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14), no se encuentra normativa como tal internacionalmente. Dado que el aguinaldo data desde el año 1965, en el Decreto-Ley número 389, el cual es superado ampliamente y se estatuye para los trabajadores desde al año 1978 hasta la actualidad, como raigambre de ayuda en carácter de aquella prestación que se daba con ocasión de las festividades navideñas.

En el caso del bono 14, se decreta como iniciativa política en el año 1992 por el entonces presidente constitucional de la república, Jorge Serrano Elías.

Existen diversos convenios relativos a: indemnización por accidentes de trabajo  
–Convenio 19 del año 1925-, convenio para la fijación de salarios mínimos



–Convenio 26 del año 1928-, convenio sobre las horas de trabajo –Convenio 30 del año 1930-, convenio relativo a la protección del salario –Convenio 95 del año 1949-, convenio relativo a las vacaciones pagadas -Convenio 101 del año 1952-, convenio relativo al descanso semanal –Convenio 106 del año 1957-, todos los anteriores convenios adoptados por la organización internacional del trabajo y ratificados por el estado de Guatemala desde hace ya muchos años como se describe.

Empero en ninguno de todos los convenios mencionados se hace énfasis en las principales prestaciones, que al menos acá en Guatemala, reclaman los trabajadores, que son básicamente las tratadas en este trabajo, y por las cuales se origina el tema central de la necesidad de asegurar las prestaciones laborales para todos los trabajadores guatemaltecos, derivado del incumplimiento patronal al momento de tener que hacer efectivo el pago del pasivo laboral, cuando lo que se pretende es brindarle al trabajador un alivio económico y lo que sucede es, por el contrario, otro dolor de cabeza, al emprender un largo proceso, dado el plazo que conlleva el acudir a la vía judicial a reclamar sus prestaciones laborales, donde muchas veces la parte patronal busca desesperar a los ex trabajadores para transar un porcentaje de lo que correspondería en concepto de pasivo laboral.

Así es necesario apuntalar que existe una grave violación no solo a la normativa nacional, Código de Trabajo, Constitución Política de la República Guatemala, sino también a la normativa internacional como el caso de: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado desde el año 1976, por el Estado de Guatemala, y el cual en su Artículo 7 señala “Los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:... inciso d, “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación

razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” eso como una parte de las relaciones contractuales laborales, es decir mientras dure dicha relación y para efectos de cálculo de pasivo laboral, como se ha enunciado antes.

Ahora bien, lo que resulta más interesante aún y objeto de atención es que el mismo pacto en su Artículo 2. Numeral 1. Determina “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Se palpa de estas últimas líneas del citado Artículo, que realmente el estado nos ha quedado a deber al comprometerse, como parte del PIDESC, y no adoptar o implementar medida legislativa alguna para el efectivo cumplimiento de las prestaciones básicas sobre derechos mínimos que brindan nuestras leyes, en el sentido de asegurar el pasivo laboral de cada trabajador guatemalteco.

Análogamente el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", del cual Guatemala es signataria y que se ratifica en el año 2000, en el Artículo 1, se compromete de la siguiente manera “Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad

con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”.

Lo cual suena similar al PIDESC, por lo que sitúa al estado Guatemalteco ante un doble compromiso, de lo cual tenemos el cien por ciento de nada, diametralmente opuesto a eso encontramos regresividad en aplicación de los principios laborales y violación de los derechos humanos. En lo que convergen tanto el PIDESC como el Protocolo de San Salvador es, en relación al tema central, que: en su Artículo 6 “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Artículo 7 “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:.... d) “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;” ... h) “el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.” Lo cual, si bien es cierto, se encuentra plasmado en nuestra legislación, no pasa de allí.

De los 73 convenios ratificados por el Estado de Guatemala y los 68 en vigor, ante la OIT, ninguno garantiza las prestaciones laborales. Al respecto el convenio 158, lastimosamente no ratificado, indica en su Artículo 12 “De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: a) a una

indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores;” este Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, del año 1982, en alguna medida coadyuva el presente trabajo de investigación, aunque no determina tácitamente, en qué consiste dicho fondo, empero señala una alternativa, al igual que la presente propuesta de aseguramiento de prestaciones.

Pues si bien es cierto, la leyes indican que se debe indemnizar al finalizar o al dar por finalizada la relación laboral, mediante un pago que el patrono hará al trabajador, después de un juicio laboral, no se indica que debe hacerse en caso de una imposibilidad remota, como negativa patronal, a ejecutar una sentencia de tipo indemnizatorio por pasivo laboral, claro que existe el embargo, pero y si no hay nada que embargar, algunos dirán se interviene, pero para eso, ya paso en función del tiempo, años, y ese no es el verdadero espíritu de la norma al pretender brindar las prestaciones básicas, derivadas de los derechos mínimos consignados en la normativa nacional.

#### **4.4 Interpretación de las normas laborales**

“La justicia laboral es una carrera entre el derecho y el hambre, con la diferencia que el hambre llega por añadidura y casi inmediatamente después de que el derecho es violado. Ello fundamentalmente, porque el hambre no está sujeta a procedimiento alguno, ni requiere la intervención del órgano jurisdiccional; en cambio la justicia, entendida como la mera positividad del derecho, requiere que intervenga el órgano jurisdiccional con todas las formalidades y rigorismos”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Seminario-taller principales problemas de la justicia laboral en Guatemala, en Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala.** Pág. 121

Esos rigorismos son los que precisamente hacen que los trabajadores se aparten o se aíslen del estado de derecho, debido a que no es posible, muchas veces soportar por un trabajador un periodo tan largo para hacer cumplir sus derechos. Es esa desesperanza en la que se sumergen los derechos y la realidad debe ser el prisma bajo el cual se deba aplicar las normas laborales, para preservar aquellos derechos humanos fundamentales inalienables de cada persona y en ese orden de ideas, interpretar la legislación laboral de modo que verdaderamente se cumplan los principios anteriormente descritos en este trabajo.

Cabanellas Torres define la interpretación de las leyes como “la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su alcance o eficacia general o en un caso particular”. La interpretación surge pues, como una manera de dar solución a los problemas suscitados por las deficiencias en la normativa vigente, con la finalidad que los operadores jurídicos, especialmente los jueces, las elijan y apliquen a casos concretos, como requisito fundamental para una resolución lo más equitativa posible.

Empero la cuestión es, de qué manera se consigue lo anterior, en qué sentido se interpreta, porque no precisamente una interpretación es lo más justa porque la haya realizado un juez, por el tipo de inclinación que éste pueda tener, es decir que tenga una tendencia patronalista o bien una tendencia a beneficiar a la parte trabajadora.

La interpretación de las normas laborales, como parte de este trabajo, no tiene la intención de delimitar una a una las formas, métodos o modelos en que debe interpretarse una norma laboral, sino con arista distinta, según creo, debe



atenderse a la actividad orientadora de los principios del derecho laboral, independientemente –reitero- de los métodos o modelos de interpretación que existen. En ese sentido, cabe resaltar y traer a colación el principio in dubio pro operario, porque tiene su origen con carácter protector del derecho laboral, y es allí hacia donde debe dirigirse las interpretaciones, pues sabido es que el trabajador es la parte económicamente débil frente al empleador, por tanto el sentido tutelar debe ser favorable hacia él.

El trabajador es sujeto de preferencia tutelar Constitucional de la forma en que lo señala La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 103 “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.”

Además el Artículo 106, último párrafo, de la carta magna indica “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”, como se acota, esto va aunado a los principios de justicia social, e igualmente el Decreto 1441, en el Artículo 17, enuncia su principio protector “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”, se palpa la similitud en ambas normas, es fúlgido el sentido hondamente humanista y protectorio para con el trabajador.

El reflexionar sobre que origina una Ley, o que impulsa la creación de una norma, en alguna medida tiende a apreciar de forma distinta el derecho, pero permite una interpretación valedera, para la aplicación de justicia, en el caso del campo laboral cabe notoriamente señalar que es importante sopesar esas cualidades de

criterio que posea un juzgador, pero mejor y más importante aún es creer en lo humano, en la necesidad que invoca una Ley tutelar.

#### **4.5 El derecho de acceso a la justicia como norma imperativa internacional**

Los procedimientos regulados en el Código de Trabajo, según los principios que los fundamentan, fueron legislados con la intención de que se desarrollaran con celeridad, el propósito de los legisladores al emitir el Código de Trabajo en 1947, de acuerdo al análisis del connotado jurista Alfonso Bauer Paiz, era que “los juicios ordinarios laborales duraran dos meses máximo”<sup>36</sup>; esa era sin duda una de las intenciones del legislador de aquel entonces, lo cual veo bien y a mi entender se pretendía una justicia expedita y cumplida.

La cuestión es ¿Qué paso? Y ¿Qué pasa? Porque no caminan o se aceleran los procesos laborales, sin duda es por diversos factores a considerar; la formalidad de que se la ha investido a derecho laboral, tratándolo cual si fuere un derecho civil, hace que los procesos de naturaleza laboral, se tornen cada vez más lentos, claro, el Código de Trabajo admite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, que regula un proceso eminentemente escrito y formal, mientras que el proceso laboral, por el contrario, debe ser oral y poco formalista; el delegar funciones en los oficiales para la atención de las audiencias, bajo el argumento del exceso de trabajo; los recursos procesales son mal utilizados por los abogados litigantes, más como tácticas dilatorias, que como un medio de impugnación o de defensa.

Es decir el trato que se le imprime al derecho laboral, equivocándolo, con el trato que se le da al derecho civil, tanto por los operadores de justicia, como por las

---

<sup>36</sup> Morales Díaz, Hugo René. Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social. Pág. 59.



partes en el proceso, inclusive, hace que el acceso a la justicia no sea lo más efectivo posible, y debido a esto, se vea como una justicia frustrada, como resultado del tiempo en que se obtiene una sentencia.

Según la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los Estados partes están obligados de acuerdo con el Artículo 25, a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, además señala que deben, garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso, esto aunado al derecho de un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, es decir hay obligación de suministrar recursos judiciales efectivos para las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Situación que no escapa de la realidad que he venido tratando, ciertamente se da el acceso, como derecho, a la justicia en este caso, laboral pero se siente como si se obviara todo el contenido de algunos Artículos relativos al meollo del asunto, por decir algo, no puede existir justicia cuando un tribunal laboral tarda años en dictar una sentencia, lo cual a todas luces no es efectivo y menos aún sencillo y rápido. Es decir y a mi particular modo de ver, si se cumple, es decir están los dispositivos judiciales para ser activados, pero no sirve de nada pensar o creer que con ello se logra la justicia, más bien, se logra llevar todos los elementos a una justicia tardía, en el mejor de los casos.

Que no es lo que pretendía el legislador cuando emite la normativa laboral y como ya indique, se pretendía que duraran dos meses como máximo. Lo cual era en ese sentido, convergente, con la idea de sencillez y rapidez de que habla el Artículo antes citado.

En el juicio laboral lo elemental es el pago de la suma respecto del pasivo laboral, lo cual se convierte en algo de naturaleza alimentaria, por lo que, una sentencia



tardía, aún técnicamente correcta, no es justa; sería denegación de justicia. Lo que a la postre es un derroche, existe una improductividad judicial, misma atenuante para el acceso de justicia.

El derecho de acceso a la justicia de que hablo, no simplemente el acceso meramente formal, stricto sensu, a una o más instancias judiciales, es decir no debe reducirse solamente a eso, sino debiese ir más allá. Debe apuntar a derecho de la prestación jurisdiccional que se encuentra subyacente en las diversas disposiciones internacionales, léase Artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos 1, 2, 4, 8 y 25 del Pacto de San José.

El acceso a la justicia debe entenderse, lato sensu, el derecho a obtener una auténtica justicia, como he tratado de esclarecer en este apartado. En conexión con el Artículo 1.1 del Pacto de San José, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que es 'fundamental' para determinar si una violación de derechos humanos, estatuida en el pacto, puede ser atribuida a un Estado Parte. Lo cual en efecto y según las reglas del Derecho Internacional, dicho Artículo, deja implícita la responsabilidad del estado y constituye un hecho imputable a él, en los términos que dicta dicho Pacto.

La justicia debe valuarse, desde lo que se logra, en función de los estadios de la vida social de un país hasta la verdadera justicia social, sin desatender los derechos humanos que como personas le son inherentes a cada individuo. Ahora bien, qué es la justicia social?, es "la que regula en orden al bien común, las relaciones de los grupos sociales entre sí (estamentos o clases) de los miembros como miembros suyos, de suerte que cada grupo dé a los demás aquella parte del bien social a que tienen derecho en proporción a los servicios con que contribuyen a ese bien"<sup>37</sup> es concebida entonces, como justa a lo que cada

---

<sup>37</sup> Messner, Johannes. **La Cuestión Social**, Traducción Española, Pág. 361.



miembro de una sociedad debe recibir de los demás miembros de esa sociedad en función de las normas, de allí que debemos darle a todos los trabajadores guatemaltecos un bien social, una garantía para el cumplimiento de las normas laborales, no solo del contexto del derecho interno, sino del contexto de la disposiciones internacionales.

Para que exista un buen “acceso” al sistema de justicia, este sistema debe ser eficiente, capaz, de buena calidad y que funcione con la celeridad y prontitud, pues esto constituiría la principal garantía de la efectiva vigencia de los derechos humanos, y su vez de las garantías individuales, ante una barrera contra sus violaciones y su mejor medio de restitución en caso de haber sido violados esos derechos.

Los entes que intervienen en la administración de justicia están llamados a velar por el cumplimiento del estado de derecho, empero yendo más allá, el cumplimiento de forma auténtica, rápida y sencilla, para la consecución del objetivo, de impartir justicia, conforme a principios de justicia social, de la cual no cabría hablar, cuando en realidad la anula el hambre, la indiferencia, la justicia tardía y las violaciones a los derechos humanos laborales.

No se puede obtener el bien público, cuando el hambre no espera, cuando se altera la paz, por causa de la inoperatividad de los entes que intervienen en la administración de justicia, cuando el acceso a la justicia solo es puro formalismo y no se consigue un mecanismo para impartir justicia, misma que incida en una coexistencia social pacífica, en la que se alcance el bienestar de todos los guatemaltecos, máxime cuando los derechos sociales sirven para nivelar desigualdades, y para la consecución de la paz social, que debe aflorar en todo momento de la vida de las personas.



## CAPÍTULO V

### 5. Situación jurídica respecto de las prestaciones laborales en el país

La situación jurídica para los trabajadores, respecto de las prestaciones laborales, en el país, son una latente amenaza y violación a los derechos humanos de los trabajadores, porque aunque se vea estipulado en la Ley el pasivo laboral, no necesariamente implica que se aplique como debe ser, algunos han de creer que porque existe un estado de derecho, este es perfecto y se aplican las normas tal cual fueron creadas y concebidas por el espíritu del legislador.

Ahora bien lo que resulta por demás atrayente, es por qué no se cumplen o se hacen efectivas las leyes laborales y el trabajador se queda muchas veces de brazos cruzados o burlado, ante la realidad de la violación en sus derechos. No es equitativo que quien sirve a un patrono en calidad de trabajador, tenga al final que verse en la necesidad de demandarlo por el hecho de no cumplir la normativa laboral, cuando en un inicio todo fue de común acuerdo y se da la arbitrariedad de despedir al trabajador, violando sus derechos al negarle su pasivo laboral.

Si bien es cierto, la legislación nacional preceptúa que una vez, el trabajador despedido injustificadamente, el patrono debe pagar a éste una indemnización, además daños y perjuicios si no se prueba la justa causa del despido, Artículos 102, incisos o y s de nuestra carta magna y 82 del Código de Trabajo, aunque sea como un derecho mínimo, donde se activa también el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo no se cumple con dichos preceptos por falta de conciencia social, inclusive voluntad política de las autoridades encargadas de velar que se cumplan

con las disposiciones laborales. Ante lo cual debo apuntar, que las leyes son “tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Por demás está reiterar que de igual manera señalan los instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por el Estado de Guatemala, tal es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, El Protocolo de San Salvador en su Artículo 7 inciso d, donde cabe señalar que este último fue ratificado por el estado de Guatemala desde el 5 de Octubre del año 2000. Donde el Estado se compromete a adoptar medidas necesarias para lograr la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el pacto.

Por tanto debo indicar que lo antes descrito está garantizado en la legislación y es posible aplicarlo mediante los tribunales de trabajo y previsión social, la cuestión es, porqué llegar hasta esas instancias? sabiendo el patrono o empleador, que tiene la obligación de pagar prestaciones laborales.

Es execrable, cuando hay resistencia patronal a tal obligación y se debe pedir por la defensa del trabajador, el embargo o la intervención en caso que no hubiere absolutamente nada que embargarle al patrono, y aun cuando se decrete el embargo, no es función del trabajador tener que vender bienes, no obstante para hacer cumplir sus derechos debe acudir a medidas que prolongan la efectividad de lo que persigue la Ley. No es de ese talante que el trabajador espera finiquitar la relación laboral. Por el contrario un trabajador esperaría más, pero a falta de eso, por lo menos el cumplimiento que por Ley le corresponde.

De esa cuenta que posterior a lo que he venido indicando, el trabajador al final se encuentra en un camino sin salida, es decir no tiene mayor opción, cuando ya ha solicitado un embargo o una intervención. Por lo que creo en la posibilidad de crear una norma paralela que sirva de beneficio para el pago del pasivo laboral.

## 5.1 El aseguramiento

La idea de un aseguramiento es plantear el fortalecimiento en la funcionalidad del sistema jurídico laboral guatemalteco, dado las actuales circunstancias, derivadas de la evasión en el pago del pasivo laboral al momento de la ruptura en la relación laboral. El aseguramiento consiste en la acción que busca brindar a cada trabajador, una vez contratado y de manera anticipada, se paguen sus prestaciones que por Ley le corresponden, a una aseguradora.

Cuando me refiero a asegurar, recurro al Diccionario de la Real Academia Española que indica: “Preservar o resguardar de daño a alguien o algo; defenderlo e impedir que pase a poder de otra persona”<sup>38</sup> es lo que en alguna medida pretendo al proponer el aseguramiento, es decir, protegerlo ante la resistencia patronal al pago de su pasivo laboral y así reducir la discrecionalidad judicial en la aplicación de la normativa laboral, lo que conlleva la certeza jurídica que el Estado debe brindar a sus habitantes.

Los ciudadanos deben tener la certidumbre que como trabajadores, poseen derechos y que es imprescindible que se aplique y se haga cumplir la Ley y que se hará efectivo el pago que corresponda, una vez concluida la relación laboral, en el menor tiempo posible.

## 5.2 Causas vitales por las que se hace necesaria una ley de aseguramiento de las prestaciones laborales

Las causas podrían ser varias, empero citaré las principales.

El tiempo: Parece ser un factor determinante para un trabajador pues, abundantes son los días durante un proceso de demanda que conlleve a un juicio

---

<sup>38</sup> Microsoft, **Encarta 2007**, enciclopedia multimedia



justo, lo tardado en obtener una sentencia que beneficie al trabajador, y que compela al empleador al pago del pasivo laboral, hace que el trabajador víctima de violaciones de sus derechos piense varias veces el emprender una demanda de esa naturaleza, pues estimado es, que un juicio de índole laboral por prestaciones laborales pudiese durar uno, dos, tres años o más.

Recursos económicos: Todo juicio, fuere la cuantía que sea, lleva un costo implícito, cosa que en la actualidad la mayoría de demandas no escapan a ello. Lo que resulta oneroso para un trabajador el tener que pagar, por obtener justicia, y hacer valer sus derechos, sabiendo de antemano que se supone que si el trabajador queda desempleado, carece de dinero, por lo tanto no podría pagarse un abogado para inicializar un procedimiento legal que le permita recibir finalmente su pasivo laboral. Por lo que la justicia tiene un precio, el cual desafortunadamente lo tiene que pagar el trabajador.

Falta de iniciativa del trabajador: Mas que iniciativa propia del trabajador, es el desanimo o decepción por anticipado ante lo que tradicionalmente se ve en el ambiente de justicia laboral.

Se cree por parte del trabajador, que con demandar a su patrono o empleador, no ganará nada, no ganará el juicio. Por el contrario, cree que perderá tiempo, que no tiene dinero para pagarle a un abogado que le pedirá anticipo, que los jueces no harán que le paguen lo adeudado o que terminará aceptando un convenio por menos de lo que le debe su empleador, es decir asignándole un porcentaje a sus derechos, por lo que decide declinar y dejar por un lado su reclamo de prestaciones laborales.

Inoperatividad del sector justicia: la inoperatividad va ligada al tiempo en que se tardan en resolver un juicio los tribunales de justicia laboral, la conexión radica en que por defecto, un trabajador no puede esperar años para que se le pague su



prestaciones laborales mínimas, cuando es obvio que no tiene trabajo al ser despedido y debe continuar con vida y las que dependan de él. Por lo que debiese ser un proceso rápido que dilucide la situación legal de la relación laboral. La falta de confianza porque, los tribunales de justicia operan bajo criterios, en la mayoría de veces, patronalistas, es decir se inclinan por atacar al trabajador y favorecer al empleador y ante la falta de un abogado auxiliante, queda indefenso legalmente, lo que implicaría desigualdad judicial.

Ante lo engorrosa que se torna la situación, el sistema beneficia al sector económicamente poderoso y dominante del capital, por lo que busca controlar el contexto y desesperar al trabajador para que abandone el proceso y evadir la responsabilidad laboral, creándose así la impunidad laboral.

Falta de cumplimiento o de ejecución: No basta con la sentencia, que después de tanto tiempo, ha resuelto un juez de la materia. Porque carece de efectividad para su ejecución, es decir esa falta de firmeza al momento de ejecutar sus propias sentencias, los tribunales de trabajo no logran el efectivo cumplimiento de la Ley, lo que no solo induce al trabajador a que se ejecute un embargo o después aún, la intervención sino que prolonga la aplicación de la justicia.

El hecho de embargar y tener que desembocar en el remate de los bienes embargados o peor aun la intervención de la empresa, no constituyen acciones propias de la relación de trabajo, más bien el trabajador resulta realizando funciones que no le competen, se debe atribuir gestiones que se extralimitan a sus responsabilidades originales, se complica la situación para el trabajador que entonces, continuaría sin la paga de su pasivo laboral. Y el espíritu de la Ley no persigue eso en ningún momento.

Hambre: La lucha más grande que debe hacer un trabajador, es contra el hambre, pues como ser humano, debe comer tres veces al día, todos los días, mientras permanezca vivo. Lo que convierte el hambre, en una causa vital para redireccionar la situación de justicia laboral en el país. No puede ser que después de tantos años de historia el sector de poder económico no conciba que, los trabajadores son parte activa del desarrollo no solo del país, sino de la economía particular de cada una de las empresas. Que todos los seres humanos poseen derechos y que la violación de éstos atentan contra el progreso mismo del país.

Que no es, mediante la violación de derechos que se construye la paz, que al violar los derechos por prestaciones laborales, después de "n" meses o años al servicio de un patrono o empleador, el trabajador debe al menos recibir la compensación económica, por concepto de pasivo laboral, para subsistir, como medio que le permita amortiguar, mientras se emplea con un nuevo patrono. Que no es solo al trabajador al que se afecta directamente, sino a todos los que colateralmente dependen del sustento que el trabajador provee, es decir se daña sustancialmente a más seres humanos. He allí porque se deben equilibrar la realidad de justicia laboral en Guatemala.

## **5.2 Propuesta para impeler el aseguramiento de las prestaciones laborales de los trabajadores guatemaltecos**

Las necesidades son diversas, por las razones antes expuestas en este trabajo investigativo, por lo que se hace con el fin de aportar soluciones para contrarrestar los problemas derivados de las relaciones laborales, respecto de las prestaciones, lo que se pretende es ir un paso más allá en función del principio de progresividad y presentarle a la sociedad guatemalteca una alternativa que tiene un objetivo dual. Debo indicar que con la propuesta, se beneficiarían tanto el





patrono o empleador, como el trabajador o empleado, pues al pagar las primas de seguro que se proponen, el patrono no se libera de la obligación directa, sino la traslada a una aseguradora, la cual sería obligada a concretar el pago de las prestaciones que adeude el empleador a sus trabajadores.

Por otra parte, el trabajador, debe tener la certeza jurídica, de que al momento del despido, y en el menor tiempo posible se le hará efectivo el pago de sus prestaciones en concepto de pasivo laboral a que tuviese derecho hasta dicho momento.

Y es que debe entender el sector patronal o empleador del país que, no es mediante la apropiación de los derechos de los trabajadores como se logra la productividad, el progreso, el desarrollo o el bienestar de todos los guatemaltecos, es por otro sentido, con esfuerzo, con el respeto a los derechos de cada trabajador, por el cumplimiento del marco legal, que alcanzaremos juntos una paz social. Por lo que me permito presentar al sector laboral, la siguiente propuesta de Ley.

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala señala que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia y que su fin supremo es la realización del bien común.



### **CONSIDERANDO**

Que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

### **CONSIDERANDO**

Que la normativa vigente, tanto la Constitución Política de República de Guatemala como el Código de Trabajo, establecen que el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables, bajo principios de justicia social.

### **CONSIDERANDO**

Que el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el estado de Guatemala, determina que cada uno de los estados parte, se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos reconocidos en dicho pacto y en igual sentido el Artículo 1 del Protocolo de San Salvador.

### **CONSIDERANDO**

Que una de la finalidades del derecho laboral es compensar y equilibrar las desigualdades de los trabajadores frente a sus patronos o empleadores.

### **POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República.

### **DECRETA**

La siguiente:



# LEY DE ASEGURAMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

## Capítulo I

### Disposiciones Generales

**Artículo 1.** La presente ley tiene por objeto, garantizar y regular la efectiva ejecución del pago de las prestaciones laborales, en concepto de pasivo laboral, reclamadas por los trabajadores y trabajadoras de la república. Además de brindar una plena efectividad a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos consignados en las leyes laborales.

**Artículo 2.** Todos los trabajadores y trabajadoras permanentes, sin exclusión alguna, regidos por la legislación del trabajo, con al menos dos meses ininterrumpidos al servicio de un empleador o patrono, quedan protegidos por esta ley.

**Artículo 3.** Las disposiciones de esta ley son de orden público, se aplicará a todo el territorio nacional y regirá tanto a guatemaltecos como a extranjeros con ocasión de la relación laboral y no podrá, en ningún caso, renunciarse, ni flexibilizarse en sentido de disminuir la totalidad de los derechos del trabajador.

**Artículo 4.** Cuando el empleador o bien el trabajador, decida dar por finalizada la relación laboral. El trabajador tendrá derecho a una indemnización o retribución por servicios prestados al empleador o patrono además, de las siguientes prestaciones en forma proporcional o íntegra según sea el caso, en función del tiempo, a que hace referencia la legislación laboral, vacaciones, bonificación incentivo (bono 14), aguinaldo, salario(s) pendiente (s) de pago.

**Artículo 5.** Si el trabajador, con engaño por parte del patrono o empleador, continuare laborando y fuere objeto de que se le adeude, uno o más salarios, podrá incluir en su pasivo laboral, todos los salarios que se le adeude, más un monto por daños y perjuicios, éstos últimos determinados por un juez laboral, conforme estipulación de ley.

**Artículo 6.** Todo trabajador, que labore en la República tiene derecho a un Seguro por Las Prestaciones Laborales mínimas, por concepto de Pasivo laboral, que comprenderá básicamente, las prestaciones antes descritas. Dicho Seguro estará a cargo de su empleador o patrono.

### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

**Artículo 8.** El empleador queda obligado a tomar el seguro a partir del segundo mes de servicios del trabajador.

**Artículo 9.** La compañía aseguradora determinará las primas para el seguro por pasivo laboral, que incluirá todas las prestaciones laborales legalmente establecidas. Las primas serán pagadas por el empleador o patrono.

**Artículo 10.** Requerir al trabajador, una declaración jurada, ante notario, que describa detalladamente datos del, la o los beneficiarios del seguro. En dicha declaración debe indicarse la voluntad o la forma en que se distribuirá el seguro a los beneficiarios. La declaración debe ser entregada bajo responsabilidad del empleador o patrono, a la aseguradora, dentro de 48 horas en caso de fallecimiento del trabajador. Mismo que se cotejará con la autorización de pago de seguro, por parte del juez laboral. Además, si con el transcurrir del tiempo hubiese variantes de beneficiarios deberá elaborarse una nueva declaración jurada, con el objetivo de tener actualizados los datos de los beneficiarios ante la aseguradora.



**Artículo 11.** No podrán, los empleadores, de cualquier manera, despedir trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo, por el solo hecho de entrar en vigencia esta ley a ningún trabajador, sin haber obtenido la autorización de un juez de trabajo.

**Artículo 12.** Para despedir a un trabajador, el empleador deberá solicitar la autorización de un juez de trabajo, siempre que demuestre las causales de despido previstas en la legislación laboral. Dentro de los diez días hábiles siguientes al hecho constitutivo de justificación de tal solicitud.

**Artículo 13.** Si la solicitud adolece de alguno de los requisitos enumerados en el siguiente Artículo, se hará la notificación respectiva, y se fijará un plazo de diez días hábiles, para subsanar los errores que hubiese. Vencido dicho término sin que las mismas se subsanen, se entenderá por desistida la solicitud y se negará el despido.

**Artículo 14.** Para solicitar la Autorización de Terminación de Contrato o relación laboral, el empleador debe presentar por escrito los siguientes datos:

- 1- Identificación del empleador o patrono.
- 2- Identificación del trabajador que se desea despedir.
- 3- Descripción de los hechos, razones y fundamentos de derecho en que basa su petitorio.
- 4- Dirección para recibir notificaciones
- 5- Copia del seguro comprado.
- 6- Descripción de las pruebas presentadas
- 7- Lugar y fecha
- 8- Firma del empleador



**Artículo 15.** Desistimiento. El empleador podrá desistir de la solicitud de despido en cualquier momento, aún cuando ya hubiese autorización y hasta antes de ejecutar dicha orden.

**Artículo 16.** Una vez despedido el trabajador, tiene derecho de acudir a los tribunales de justicia laboral, para que un juez de la materia, realice el cálculo de su pasivo laboral y emita una orden, a la aseguradora, para el pago del seguro correspondiente. El plazo de este acto no debe exceder de 72 horas, se buscará que sea lo más rápido y sencillo. Dicho monto no podrá ser objeto de embargo, salvo por Pensión Alimenticia.

**Artículo 17.** El trabajador una vez terminada la relación laboral, tiene a su disposición la posibilidad de solicitar el pago de sus Prestaciones Laborales (Pasivo Laboral) o bien solicitar su Reinstalación.

## BENEFICIARIOS

**Artículo 18.** Una vez tomado el seguro por prestaciones laborales, los beneficiarios serán: el cónyuge o conviviente al momento de la muerte del trabajador, los descendientes, sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de edad.

**Artículo 19.** En caso de Remota imposibilidad de que el trabajador al momento de hacer efectivo el cobro del Seguro, no pudiese presentarse personalmente, lo podrá hacer la persona que éste designe mediante un Mandato Especial.

**Artículo 20.** El trabajador que por enfermedad incurable, vejez o invalidez permanente, se vea imposibilitado para desarrollar una determinada actividad laboral, siempre que se justifique o pruebe, tendrá derecho a recibir el cincuenta por ciento del total del pasivo laboral que debiese recibir por terminación de la



relación laboral, independientemente del goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

**Artículo 21.** El empleador o patrono tiene derecho a cobrar el capital asegurado en la póliza, si fallecido el trabajador y vencido el plazo de cinco años de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios hubiera ejercido su derecho o no existiere ningún beneficiario. También podrá cobrar el restante cincuenta por ciento que quedare derivado del Artículo 20 de esta ley.

**Artículo 22.** Esta ley no colisionará lo relativo al derecho de sindicalización, negociación colectiva y el ejercicio de las funciones sindicales y respetará la libertad sindical y sus respectivos convenios internacionales.

### **OBLIGACIONES DE LA ASEGURADORA**

**Artículo 23.** La Aseguradora, debe emitir a solicitud, y sin costo alguno, al trabajador una certificación como constancia que el patrono o empleador paga el seguro correspondiente, indicando datos monetarios y fechas y quien ha comprado el seguro. Además publicará vía web a través de una base de datos todas las primas pagadas por el empleador, a manera que el trabajador este informado y lleve control sobre el pago respectivo del seguro.

**Artículo 24.** La Aseguradora, enviará anualmente, certificaciones a la inspección general de trabajo, Procuraduría de Derechos Humanos, indicando el nombre del o los trabajadores asegurados indicando, montos de primas, fechas y nombre del *patrono o empleador comprador del seguro. De igual forma lo hará cuando pague o liquide el seguro a un trabajador que hubiere terminado la relación laboral.*



**Artículo 25.** La aseguradora mantendrá informado, al trabajador beneficiario del seguro, de todas las primas pagadas y con especial énfasis a la información en caso de que el patrono hubiere dejado de pagar la prima correspondiente. Lo cual originará el pago del seguro a petición del trabajador, de la forma establecida en esta ley.

**Artículo 26.** La aseguradora hará efectivo el pago del seguro, sin más trámite, solamente por orden de juez de trabajo. Dentro del plazo de 48 horas como máximo. Se pagará al trabajador, o a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada.

**Artículo 27.** Vigencia. La presente ley entrará en vigencia seis meses después de su publicación en el diario oficial.



## CONCLUSIONES

1. Tanto la indemnización como las demás prestaciones laborales que estipula legislación vigente en Guatemala, no son pagadas por muchos empleadores, dando como resultado el incumplimiento de la normativa laboral, quedando desprotegido el trabajador al momento del despido.
2. Los derechos del trabajador son violados implícitamente cuando se renuncia a éstos y cuando alguna autoridad o inclusive el juez induce al trabajador a aceptar monto dinerario inferior al que le corresponde por reclamo de pasivo laboral, lo que sesga la administración de justicia y quebranta los principios del derecho del trabajo.
3. El sistema de justicia laboral, es defectuoso al querer imprimirle caracteres civilistas al juicio laboral, aun cuando la carta magna indica que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, pues se busca que se pague a través de embargo o intervenciones como última opción. Donde además no se observan los principios bajo los cuales se erige el derecho del trabajo.
4. No es ecuánime que el trabajador, una vez despedido, tenga además que buscar la justicia, so fortuna del pago por obtener ésta, sabiéndose que carece de dinero y por lo tanto la justicia, no le amparará por falta de recursos económicos.



5. Resulta inequitativa la aplicación de la ley, en función del tiempo, pues el trabajador lo que pretende al momento de existir la ruptura en la relación laboral es una ayuda precisamente económica, lo que no alcanza rápidamente y que preconcebidamente entiende como un obstáculo para la consecución del pago de su prestaciones laborales, mismas que le permitirían sobrevivir, mientras se emplea nuevamente en un trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala tendrá que crear una Ley de Aseguramiento de las Prestaciones Laborales, paralela si se quiere, a la legislación en materia laboral vigente, que haga cumplir verdaderamente tanto la indemnización, como las prestaciones que le corresponda a un trabajador al momento de cuantificar su pasivo laboral.
2. Los tribunales de trabajo y previsión social, deben anular todo tipo de disposición que tienda a transar o convenir en un pago inferior al monto que realmente le corresponde por derecho y no ponerle precios disminuidos a los derechos del trabajador, pues éstos no son mercancía y no se deben negociar.
3. La Corte Suprema de Justicia asignará la administración de justicia laboral, a jueces y personas que atiendan a los principios meramente laborales y capacitados para la aptitud en la aplicación de justicia laboral, atendiendo a que las sentencias vayan con el absoluto apego a derecho.
4. Los trabajadores deben exigir la observancia para el cumplimiento de las leyes laborales como parte del estado de derecho; la aplicación efectiva y correcta de las normas permitirá un avance en materia laboral; paralelamente buscar la creación de una nueva ley que contribuya a disminuir las violaciones laborales que existen en el país.



5. El Estado de Guatemala tendrá que asumir los compromisos derivados en materia laboral para la aplicación de convenios internacionales relativos al trabajo además de ratificar el Convenio 158 de la OIT. El Estado también debe velar por el cumplimiento del respeto a los derechos laborales y no ser un violador más de estos, pues sólo con la efectividad de las leyes se logra la justicia social que se propugna en la Constitución Política de la República de Guatemala.



## BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTIZ, Elmer. **Estabilidad laboral y contratos temporales**. Perú: Ed. ARA, 2006.
- BABYLON. <http://diccionario.babylon.com/indemnizaci%C3%B3n/> (junio 15-2012)
- BENSUSAN, Graciela. **La adquisición de la fuerza asalariada**. México: Ed. UAM-A, 1982.
- BOLESO, Hugo. [http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/boleso\\_der\\_hum\\_y\\_principios\\_.htm](http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/boleso_der_hum_y_principios_.htm) (junio 15-2012)
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**. México: Ed. Trillas, 2000.
- CENADOJ. **Informador estadístico del OJ No. 28**. Guatemala. 2011.
- CentraRSE2006. [http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf) (junio 15-2012)
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. 7a. ed., Ed. Porrúa, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 3a. ed., Ed. Porrúa, 1984.
- DICCIONARIO DE ECONOMIA. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/diceconomiams-1.htm> (junio 15 2012)
- FERNÁNDEZ, Amalio M. **El salario**. Uruguay: Ed. Ediciones Jurídicas, 1987.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.



GARCIA-PELAYO, Ramón. **Diccionario Larousse**. Argentina: Ed. Ediciones Larousse. 1991.

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: 13<sup>a</sup>. ed., Ed. Abeledo Perriot, 2008.

MARITAIN, Jacques. **Los derechos del hombre y la ley natural**. Argentina: Ed. Pléyade, 1972.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: 2a.ed., Ed. Astrea, 1994.

Marx, Karl. **El capital**. México: Vol I, Ed. Siglo XXI, 2003.

MESSNER, Johannes. **La cuestión social**. España: Trad. de M. Heredero, Ed. Rialp, 1976.

MICROSOFT CORPORATION, **Enciclopedia multimedia Encarta**. EE. UU, 2007.

MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas puestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social**. Guatemala: CALDH-PRODECA, 2004.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel. **Derecho del trabajo e ideología**. España: 6<sup>a</sup>. ed, Ed. Tecnos S.A., 2002.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1947.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2da. ed., Ed. Desalma, 1978.

POZZO, D. Juan. **Derecho mexicano del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 1ra ed., Ed. Soc. Anón Compañía de Editores, S.R.L., 1948.



SAGASTUME GEMMEL, Marco Antonio. **Introducción a los derechos humanos**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2005

TAPATIOS. <http://www.tapatios.com/foros/empleo-prestaciones-laborales.htm> (junio 15 2012)

WIKIPEDIA. <http://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo> (junio 15 2012)

ZAMORA CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.

### **Legislación:**

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

**Declaración Universal Sobre Derechos Humanos**. 1948.

**Convención Americana Sobre Derechos Humanos**. 1969.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. 1966.

**Protocolo de San Salvador**. 1988.

**Convenio No. 95**. Sobre La Protección del Salario, OIT 1949.

**Convenio No. 158**. Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del Empleador, OIT 1982.

**Código de Trabajo**. Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.