

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

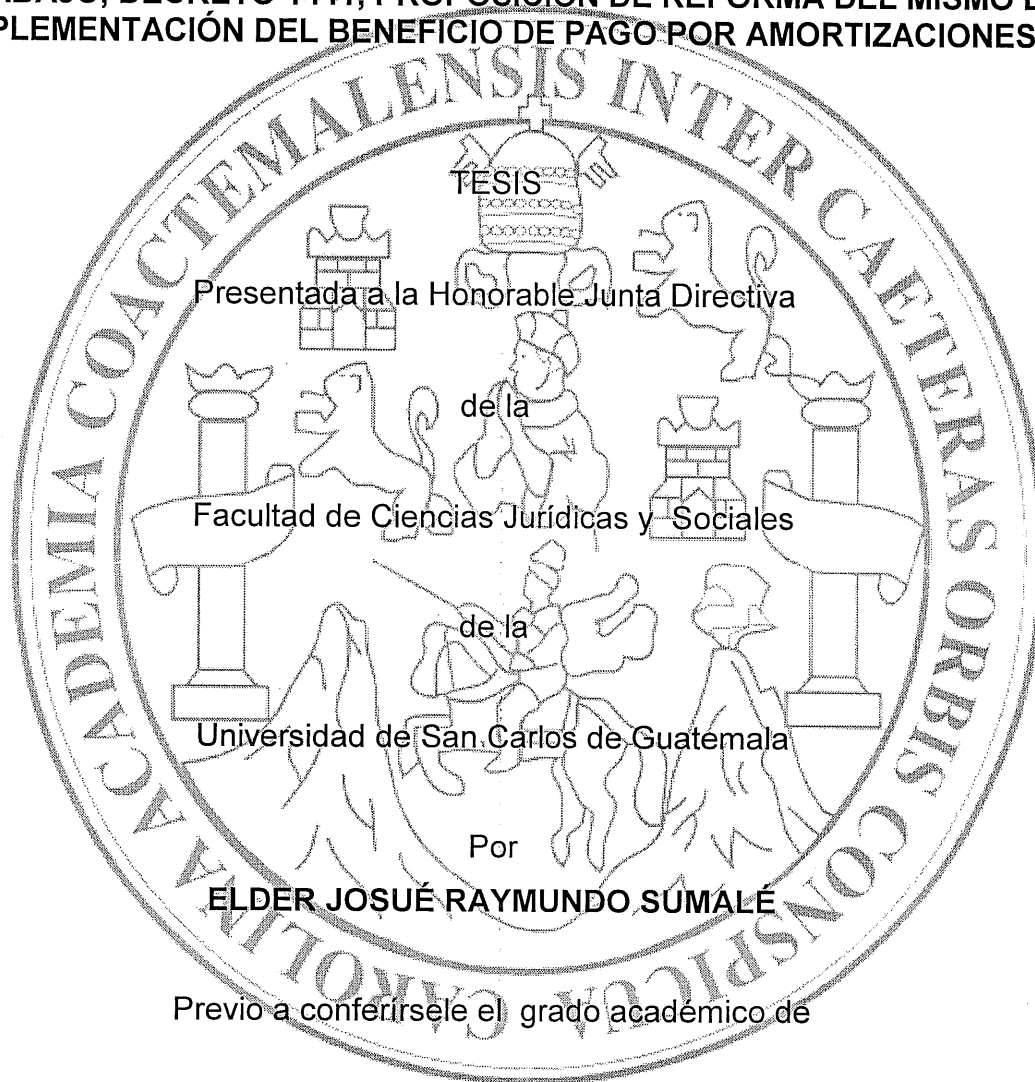
ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E
IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES

ELDER JOSUÉ RAYMUNDO SUMALÉ

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E
IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2013

**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 I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco

Segunda fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Geovani Celis López
Secretario: Lic. Jorge Eduardo Avilés Salazar
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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

BUFETE PROFESIONAL JURÍDICO Y NOTARÍA PÚBLICA

Lic. Juan José Sarceño Méndez
Abogado y Notario
15 Calle "A" 1-09 Zona 1 Guatemala.
Tel.: 22326012-31154252.



Guatemala, 09 de octubre de 2012.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Doctor Mejía:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, y en cumplimiento con la disposición contenida en la resolución emanada por la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo, de fecha 07/05/2012, procedí a realizar la labor correspondiente de asesoría del trabajo de tesis del Bachiller ELDER JOSUÉ RAYMUNDO SUMALÉ intitulado: **"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441"**, y en virtud que estoy facultado para hacer los cambios pertinentes, me permito modificar el título del trabajo de tesis de la siguiente manera: **ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES**, por lo que al respecto opino:

- a) Luego de realizar la labor de asesoría del trabajo en mención, considero que el mismo constituye un aporte de contenido científico y técnico, esto como consecuencia de que la investigación se ha realizado de acuerdo con el método científico y se ha abordado cada institución en ella desarrollada desde un punto de vista objetivo.
- b) El bachiller Elder Josué Raymundo Sumalé, para la realización del trabajo de tesis utilizó los métodos deductivo y analítico; las técnicas de investigación fueron las siguientes: documental por medio de libros, diccionarios, enciclopedias, entre otros.
- c) Considero que la redacción del trabajo de investigación se ha hecho de forma clara, precisa y con un vocabulario técnico-científico adecuado.
- d) La contribución científica del trabajo de tesis es la de dejar precisada la necesidad de reformar el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto al pago por amortizaciones de la indemnización, lo cual vendría a actualizar la norma contenida en el citado Artículo.



BUFETE PROFESIONAL JURÍDICO Y NOTARÍA PÚBLICA

Lic. Juan José Sarceño Méndez

Abogado y Notario

15 Calle "A" 1-09 Zona 1 Guatemala.

Tel.: 22326012-31154252.

- e) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el trabajo realizado.

- f) La bibliografía utilizada es acertada y actualizada lo cual comprueba que se realizó de manera adecuada la recolección bibliográfica y ello brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada. Debido a la forma en que ha sido abordado su planteamiento y su contenido por lo que al respecto y con base al nombramiento que me ha sido delegado:

DICTAMINO:

Procedente otorgar **dictamen favorable** al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico y debido a que se ajusta a lo prescrito por el artículo número **treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente:



Licenciado Juan José Sarceño Méndez
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6496

Licenciado
JUAN JOSE SARCEÑO MENDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

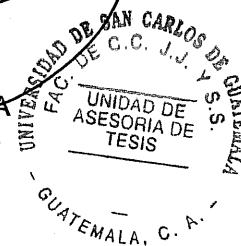
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 15 de noviembre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante ELDER JOSUÉ RAYMUNDO SUMALÈ, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



BUFETE JURIDICO PROFESIONAL
Licenciado Ricardo Alberto Albanés Díaz
Abogado y Notario.
8ª. Avenida 20-22 zona 1, Edif. Castañeda Molina, 6to. Nivel Of.64
Guatemala, C.A.
Teléfono 30022424.

Guatemala 25 de Enero de 2013.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Doctor Mejía:

Cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha quince de noviembre de dos mil doce, procedí a realizar el análisis correspondiente como revisor del trabajo de tesis del Bachiller Elder Josué Raymundo Sumalé, intitulado **ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES**, por lo que al respecto opino:

OPINAR:

- a) Que luego de analizar el desarrollo del trabajo de tesis presentado por el bachiller Elder Josué Raymundo Sumalé, he podido determinar que en su desarrollo, se ha hecho uso adecuado de los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, para tener una visión amplia respecto de los datos suministrados y las instituciones estudiadas, en torno al tema de investigación.
- b) Se aplicó la técnica de investigación bibliográfica y documental, que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada, que brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada, en cualquier momento ya que es acertada y actualizada.

- c) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el trabajo desarrollado, brindando un aporte científico al ordenamiento jurídico de Guatemala; debido a la forma en que ha sido abordado su planteamiento y su contenido por lo que al respecto y con base en el nombramiento que me ha sido delegado:

DICTAMINO

1. **Procedente otorgar dictamen favorable** al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico para la legislación guatemalteca y se determina que el mismo se ajusta a lo prescrito por el **Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**
2. Procedente continuar con la tramitación del presente proyecto de conformidad con lo estipulado por el Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, previo a optar a los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, al bachiller Elder Josué Raymundo Sumalé.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Lic. RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 2347

Lic. Ricardo Alberto Albanés Díaz,
Abogado y Notario
Colegiado 2347.

Lic. RICARDO ALBERTO ALBANÉS DÍAZ
NOTARIO
COLEGIADO No. 2347



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

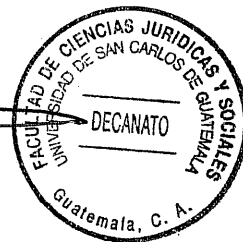


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELDER JOSUÈ RAYMUNDO SUMALÈ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441, PROPOSICIÓN DE REFORMA DEL MISMO E IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE PAGO POR AMORTIZACIONES. 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/silh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi protección y guía durante mi camino, por ser fuente inagotable de sabiduría.
- A MIS PADRES:** Santos Inocente Raymundo Pérez y Gudelia Sumalé, por ser ejemplo de perseverancia y humildad.
- A MIS HERMANOS:** Por estar y soñar siempre conmigo, sin ustedes no hubiera sido lo mismo.
- A MIS SOBRINOS:** Con mucho amor.
- A MI FAMILIA:** Por todo su apoyo, confianza y cariño.
- A MIS MAESTROS:** Por formarme con sus conocimientos.
- A MIS PADRINOS:** Porque con su ejemplo me impulsan a seguir luchando por mis sueños.
- A MIS AMIGOS:** Por todo lo compartido y a todos aquellos que me brindaron su amistad sincera e incondicional, muchas gracias.
- A:** La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad De Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Distinta denominaciones del derecho del trabajo	8
1.3 Naturaleza jurídica.....	11
1.4 Fuentes del derecho de trabajo	17
1.5 Características del derecho del laboral.....	18
1.6 Principios del derecho laboral	22
1.7 Enumeración de los principios del derecho laboral	26

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	35
2.1 Definición.....	35
2.2 Teoría de la relación de trabajo	36
2.3 Antecedentes de la teoría de la relación de trabajo	40
2.4 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo	45
2.5 Formación de la relación de trabajo	47
2.6 Sujetos de la relación de trabajo	49
2.7 Elementos esenciales de la relación laboral	52

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo	55
3.1 Definición	55
3.2 Terminación del contrato de trabajo	57
3.3 Causas de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo	60



Pág.

3.4 Causas de terminación de contrato de trabajo por voluntad de una de las partes	62
3.5 Terminación de contrato de trabajo mediante causa justificada	63
3.6 Otras causas de terminación de los contratos de trabajo.....	69
3.7 Prestaciones laborales que corresponden al trabajador a la terminación del contrato de trabajo.....	72

CAPÍTULO IV

4. Indemnización	81
4.1 Definición	81
4.2 Elementos de la indemnización	87
4.3 Daños y perjuicios que resultan como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo.....	88
4.4 Fuentes de la indemnización	92
4.5 Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato o relación de trabajo	94

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico, doctrinario del Artículo 82 del Código de Trabajo y propuesta de reformarlo, incorporándole el pago de la indemnización por antigüedad y que ésta se pueda realizarse mediante amortizaciones	97
5.1 Obligación	98
5.2 Cumplimiento de las obligaciones.....	101
5.2.1 Clases o formas de pago	105
5.3 Análisis de los beneficios para el trabajador	106
5.4 Análisis de los beneficios para el patrono	107
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA	113



INTRODUCCIÓN

Actualmente en la legislación laboral guatemalteca, no se contempla que la indemnización pueda ser pagada al trabajador mediante amortizaciones periódicas, lo cual beneficiaría al patrono, que no tendría que erogar una suma grande de dinero, para cumplir con sus obligaciones sino que lo realizaran por pagos mensuales; pero también redundaría en beneficio del trabajador, toda vez que el patrono, no podría aducir la falta de recursos económicos dentro de la empresa o entidad, para cubrir la misma; igualmente el trabajador tendría otras oportunidades de invertir al recibir su dinero y consecuentemente evitar gastos innecesarios.

La investigación objeto de la presente tesis, incorpora dos situaciones, una de carácter jurídico, que consiste en la necesidad de contemplar dentro del Código de Trabajo una norma que establezca la obligación del patrono de pagar a favor del trabajador de forma mensual la indemnización por tiempo servido. Pues en la actualidad los trabajadores se ven obligados a acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que se le ordene al patrono, cumplir con su obligación; la segunda se enfoca desde el punto de vista económico, en virtud que algunas veces el patrono no posee la solvencia económica para hacer efectiva la indemnización por el tiempo servido. La hipótesis que se formula en la presente investigación es la siguiente: ¿Qué sucedería, si se reforma el Artículo 82 del Código de Trabajo de conformidad con lo propuesto?, en la medida en que se desarrolla la investigación se puede comprobar los beneficios que apareja la modificación del Artículo 82 del Código de Trabajo, de manera cómo se propone, e implementar el pago por amortizaciones por parte del patrono, armonizando con ello, una relación laboral consciente que redunda en beneficio de ambas partes.

El principal supuesto de este trabajo, es demostrar que la inclusión de un nuevo método de pago de la indemnización traerá grandes mejoras y ventajas beneficiosas para ambas partes de la relación laboral, con la reforma de la norma jurídica aludida. La presente tesis está estructurada en cinco capítulos, en el primero se aborda el derecho del trabajo; en el segundo la relación laboral, las teorías sobre ésta, naturaleza



jurídica; en el capítulo tercero, se desarrolla el contrato de trabajo; en el capítulo cuarto se aborda la indemnización y por último, el capítulo quinto, es en donde se realizan las propuestas para reformar el Artículo 82 del Código de Trabajo, en cuanto la posibilidad por parte del patrono de hacer efectiva la indemnización mediante amortizaciones periódicas. Las principales teorías que se tomaron como base para la investigación fueron: la teoría publicista, privatista, social del derecho del trabajo, para determinar la naturaleza del derecho laboral, lo cual permite comprender el ámbito de supraordenación dentro del cual actúa el Estado cuando emite normas laborales.

El principal método utilizado para la realización de la investigación fue el dialéctico reforzado con la técnica de investigación bibliográfica para brindar mayor fundamento, con lo cual realicé una relación de los hechos investigados y de esta manera determiné la necesidad de reformar el Artículo 82 del Código de Trabajo. Es necesario que en Guatemala, se prevea legalmente la posibilidad de efectuar el pago de la indemnización mediante amortizaciones, toda vez que eso estaría acorde a la realidad económica guatemalteca y en consonancia con el principio realista del derecho del trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Inicialmente se puede definir como una disciplina del derecho en general, cuyo objetivo principal es conservar la paz y armonizar las relaciones laborales entre patrono y trabajador, con el fin de dignificar al hombre que mediante su trabajo, es considerado el motor de la economía. Se puede afirmar que esta rama del derecho, es consecuencia inmediata y directa de los siguientes sucesos: de la revolución industrial, la revolución francesa y la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica.

El surgimiento del derecho laboral, es la respuesta del Estado para la protección del proletariado, frente a la explotación que sufrían los obreros en esta época, debido a la transición del modo de producción feudal al modo de producción capitalista emergente y a la industrialización. Esa transición, a la que se hace referencia, propició la sustitución del hombre por máquinas, la explotación del hombre por el hombre; la tecnificación de la producción y el apareamiento de la industria causaron un excedente de mano de obra y devino en el desempleo de grandes masas de obreros. Por otro lado, es de suponerse que la burguesía capitalista necesitaba mano de obra, para trabajar en las fábricas e industrias, es un hecho insoslayable que el empresario, siempre busca minimizar los costos de producción, incluidos en ese rubro los salarios, para poder maximizar las ganancias; al no existir normas imperativas sobre las cuales se desarrollaran y normaran la relación de trabajo, la burguesía imponía sus reglas

inhumanas, lo cual propició la explotación del obrero, jornadas extenuantes, salarios bajos que permitían sobrevivir al trabajador en condiciones infrahumanas, sumido en la miseria y en trabajos insalubres sin ningún tipo de medidas de seguridad e higiene.

Por lo cual el Estado pone atención en estos sucesos y decide legislar en esta materia, surgiendo de esa forma el derecho del trabajo o derecho laboral. En el presente apartado de mi trabajo de tesis, abordo el tema del derecho del trabajo, pues considero necesario el desarrollo del mismo, para dejar fincado, conceptos, definiciones e instituciones, que son la base para la investigación.

1.1. Antecedentes

Las primeras manifestaciones de legislación obrera, como germen del derecho del trabajo, se ubican en la segunda mitad del siglo XVIII extendiéndose inclusive hasta inicios del siglo XX. Dos fenómenos sumamente importantes y de gran trascendencia pueden acotarse durante el periodo ya descrito:

a) El establecimiento y consolidación del liberalismo político y económico.

Este fenómeno da inicio con la revolución industrial, que se originó en Inglaterra a finales del siglo XVIII, extendiendo posteriormente sus rasgos de manera rápida, hacia países como Alemania, Francia, Estados Unidos de América, entre otros.

Lo anterior anotado, significó el triunfo de la ideología liberal, el asentamiento de la burguesía como clase dominante y supuso la consolidación del modo de producción capitalista, esto dio un giro a las relaciones obreras, debido a la mecanización de la producción, la sustitución de los obreros por maquinaria y originó un excedente de mano de obra favorable para la explotación del trabajador, la cual se implementó de una forma sistemática durante la revolución industrial.

b) La revolución industrial.

Constituyó una verdadera evolución de un modo de producción agrícola tradicional a uno sofisticado, con procesos de producción mecanizado, esto condujo a la explotación de las clases trabajadoras, lo cual se tradujo en lo siguiente:

- i. Jornadas extenuantes de trabajo: Que duraban entre catorce y dieciséis horas diarias;
- ii. Salarios indignos e insuficientes: Los cuales no permitían una vida digna al trabajador, sino simplemente sobrevivir en condiciones paupérrimas;
- iii. Condiciones precarias de trabajo: No se preveía las condiciones de higienes adecuadas en los centros de trabajo;

- iv. Desarrollo del régimen del truck (un tipo de pago realizado en especie o en vales que sólo se liquidaban en los establecimientos del empresario).

La explotación, a la cual se hace referencia, es la gestación de una conciencia obrera la cual es origen del movimiento obrero. Pese a todo lo negativo que se le puede atribuir al periodo referido, debe reconocerse que sin la concurrencia del proceso socioeconómico de la revolución industrial y de sus consecuencias, no se habría producido la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronal, a través de una legislación obrera protectora del trabajador, es por ello que se puede establecer que la causa histórica de la legislación obrera deber ser situada en la relación directa con la revolución industrial.

El surgimiento del derecho laboral, el cual otorgaba una protección al trabajador, limitó la voluntad omnímoda del empresario en cuanto, la fijación de las condiciones de trabajo, esto se dio paulatinamente y dependiendo del grado de desarrollo industrial en los diferentes países como a continuación expongo:

❖ **En Europa:**

Es en este lugar en donde se dan los primeros intentos por dignificar a la clase obrera, se llevan a cabo una serie de eventos que desembocarían en la creación de instituciones que hasta nuestros días tienen significación.

- **En Inglaterra:**

Durante la revolución industrial en Inglaterra, en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para ingerir los alimentos. Con antecedentes españoles, tiene cabida en Inglaterra la Inspección de Trabajo. “En el año de 1883 se creó la Inspección de Trabajo, se nombró a cuatro inspectores encargados de controlar la aplicación de los reglamentos sobre horas de trabajo de los niños en las 300 fábricas textiles existentes en aquella época.”¹

“La Inspección del Trabajo arranca de la Gran Bretaña, cuando en el año de 1883 se expidió la Ley de Lord Althorp. Esta Ley, merced a la experiencia de los primeros años de vigencia, fue inicialmente limitado la función de los inspectores que tenían el estatuto de jueces de paz, y podían imponer sanciones, concretándose la esfera de actividad del funcionario a la que lleva implícita su cargo, por considerar inconveniente que la función inspectiva estuviera unida a la represiva judicial.”²

- **En Francia:**

Bismark implementa a partir del año de 1880 un sistema de seguros sociales, seguro de enfermedad en el año de 1883, seguro de accidentes en el año de 1884 y el de invalidez y vejez en el año de 1889, entre otros. Se reguló en particular la protección de

1 Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 757.

2 Ramírez, Braulio. **Beneficencia y política social**. Pág. 160.

los menores, la prohibición del truck y sólo a partir de 1891 la legislación obrera adquiere consistencia.

Puede establecerse que la intervención estatal ya sea legislativa o normativa, versa en general sobre la limitación del trabajo de mujeres y menores, seguridad en el trabajo y prevención de riesgos profesionales, cobertura económica de determinados riesgos laborales previsión social, regulación de salarios y de procedimientos de formalización y composición de conflictos de trabajo.

Cabe mencionar que como mecanismo, para buscar el efectivo cumplimiento de las normas laborales, surge la Inspección General de Trabajo la cual figuró al crearse la Organización Internacional del Trabajo –OIT-; la cual tiene nacimiento al suscribirse el Tratado de Versalles que entre los principios generales enumerados en el Artículo 427 del Tratado de Versalles establecía: “habrá de organizar un servicio de inspección que incluya mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre protección de los trabajadores”.

❖ En América:

Teniendo como antecedente los acontecimientos que en materia laboral ocurrían en Europa, América dio grandes aportes a esta disciplina del derecho, producto en varias ocasiones de movimientos sociales.

- **En los Estados Unidos de Norteamérica:**

Antes que cualquier país regulara en materia laboral, este país lo hizo, inclusive constitucionalizando este derecho, por lo cual es de reconocer la vanguardia de este país en materia laboral.

- **En México:**

En el año de 1917, México se encontraba inmerso en sucesos violentos de índole político y como consecuencia de aquellos se da la revolución mexicana, en donde el sector obrero logra a que se regule en materia laboral y su mayor logro la fijación del horario o jornada de trabajo.

- **En Nicaragua:**

En 1903, aparecen como derechos laborales de la Unión Centroamericana, el derecho de trabajo femenino, apareciendo por primera vez la mujer como sujeto del derecho laboral, legislación novedosa la cual fue creada en Managua.

- **En Guatemala:**

El triunfo de la Revolución del 20 de Octubre 1944, fue un suceso que modificó las coyunturas sociales, económicas y obreras de Guatemala y supuso el cambio de



relaciones laborales que se desempeñaban en la miseria y casi en la esclavitud, es de hacer notar que en el año de 1945, es decir durante el primer gobierno revolucionario, dirigido por el doctor Juan José Arévalo Bermejo, se emite una Constitución Política, que por primera vez reconoce derechos laborales, aunado a ello se creó por primera vez en Guatemala, leyes de trabajo y de seguridad social.

1.2. Distintas denominaciones del derecho de trabajo

El diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas, indica que el derecho del trabajo es: “Aquel que tiene por finalidad 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 los 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”³

El diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define al derecho del trabajo como aquel, preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es en la minuciosa definición de Cabanellas, “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”.⁴

3 Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 123.

4 Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 304.

Completando la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, el mismo autor señala que comprende: “derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado). Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad). Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo). Derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales). Derecho colectivo del trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).”⁵

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al derecho laboral o si es una disciplina autónoma.

Para el tratadista, Krotoschin citado por Manuel Ossorio, el derecho del trabajo es un: “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.

5 **ibid.** Págs. 304, 305.

Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el derecho del trabajo y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social... ”⁶

Néstor del Buen lo define como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁷ El autor Mario de la Cueva indica que: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”⁸

A mi criterio, estimo que el derecho del trabajo, también denominado derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas de carácter constitucional, ordinarias, reglamentarias e individualizadas, inclusive, son normas de carácter internacional; a las normas jurídicas laborales, se aúnan los principios del derecho del trabajo, como el génesis de esta rama del derecho, concebidos como conocimientos generales o líneas directrices que inspiran la creación y orientan la interpretación de las normas jurídico-laborales. Además de lo ya señalado el derecho laboral crea las instituciones para la resolución de los conflictos que eventualmente puedan surgir con ocasión de la prestación de servicios es decir la relación obrero-patronal.

6 **Ibid.** Págs. 304, 305.

7 De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo.** Pág. 17.

8 De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo.** Pág. 187.

1.3. Naturaleza jurídica

Al hablar de naturaleza jurídica, se hace referencia a la esencia intrínseca, propiedad o característica de cada disciplina jurídica, es decir aquel fundamento que hace ser a una institución lo que jurídicamente es; por lo cual al hablar de naturaleza jurídica del derecho laboral o del trabajo, debe tratar de establecer su fuente, de donde nace o proviene, a que rama del derecho pertenece, para así poder determinar con propiedad la pertenencia al derecho privado o si pertenece al derecho público, que son las dos ramas del derecho en general más grandes y reconocidas.

Es importante resaltar, que en un principio todo el derecho es de carácter público, pues dimana de la potestad del Estado, a través del organismo legislativo; posteriormente el derecho, se separa y forma las dos grandes ramas, derecho privado y derecho público, como antes lo mencioné.

Al surgir el derecho del trabajo a la vida jurídica, se inició la discusión sobre su naturaleza jurídica, si debía ubicarse dentro del derecho privado o por el contrario dentro del derecho público, algunos autores y doctrinarios, como prefirieron ubicarlo dentro del derecho social, inclusive denominándolo como derecho social. En Guatemala, dentro de los que consideran el derecho del trabajo como derecho social, se encuentra el profesor Luis López, el cual refiere: "Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene

características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil”⁹, bien podría pensarse que la naturaleza, de una disciplina es puramente teórica, pero la verdad es que tiene mucha incidencia también dentro de la praxis forense.

Al respecto de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, el jurista guatemalteco, Luis Fernández Molina indica, que el nacimiento del derecho laboral, tal y como se concibe hoy es decir, una disciplina completamente autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó no pocas interrogantes, entre ellas, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

Sigue refiriéndose, a este tema el profesor Fernández Molina así: “En la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, si la participación estatal debe ser protagónica o periférica. Estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores, que a su vez las plasman en disposiciones normativas. Dependiendo que corriente predomine, así se irá perfilando el derecho laboral positivo de cada país. Esa misma dialéctica que se

⁹ López Sánchez, Luis. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág.88.

produce en la doctrina, se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escuchan argumento encontrado que propugnan por un derecho laboral en un papel activo, envolvente, o por el contrario, por un derecho laboral pasivo, secundario. Escudriñar la naturaleza jurídica redonda en el fondo en establecer mejor una definición y orientación del derecho laboral”¹⁰

En España, el autor García Oviedo señala que: “el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.”¹¹

Para establecer con propiedad la naturaleza jurídica de cualquier disciplina del derecho y en lo que atañe al presente trabajo al derecho del trabajo o laboral se hace menester, conocer las principales teorías que se utilizan para determinar la naturaleza jurídica de una rama del derecho, por lo cual a continuación hago una breve exposición de las dos teorías fundamentales:

a) Teoría del interés

Refiere el maestro Santiago López Aguilar que: “Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado

10 Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 35.

11 García Oviedo, Eugenio. **Derecho laboral español**. Pág. 138.

tipo de intereses y cuando estas son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”¹²

b) Teoría de la naturaleza de la relación

Esta teoría parte del supuesto principal, que los criterios diferenciales entre el derecho público y derecho privado no debe tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, las cuales son las siguientes:

▪ Relaciones de coordinación

Se puede calificar como relación de coordinación, cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o el Estado al participar sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

▪ Relaciones de supraordenación

“Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”¹³

12 López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 154.

13 Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Págs. 154, 155.

De la exposición anterior, se llega a la conclusión que el derecho del trabajo encuadra dentro de la rama del derecho público, toda vez que el Estado a través de este derecho, regula las relaciones laborales imponiendo su poder soberano a través de la ley y en atención a la protección preferente hacia los trabajadores.

El jurista guatemalteco, Luis Fernández Molina, señala que: “tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo, en concordancia con lo anterior, establece que el derecho de 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. Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los sostenedores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral era indudablemente matiz público, verbigracia, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que sufrían en esta época.”¹⁴

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 37.

La teoría social es criticada por el jurista guatemalteco Luis Fernández Molina, quien indica que: “el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Además, se trata de establecer si estamos frente a una nueva categoría jurídica y no frente a una nueva concepción del derecho. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación firme jurídica. Por otra parte, no se puede establecer quién, es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica”.¹⁵

Para concluir este punto hago hincapié en que la mayoría de la doctrina jurídica, considera a esta disciplina jurídica, como perteneciente a la rama del derecho público, es decir una disciplina de naturaleza jurídica pública. Lo cual coincide con lo regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, en el quinto considerando, literal e), el cual indica: “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.” lo anterior obedece, a que derivado a la injerencia directa que tiene el Estado al impartir justicia mediante la ley. A criterio del investigador y a la luz de las teorías del interés y de la naturaleza de la relación, considero al derecho del trabajo como una rama del derecho público; debido a que éste derecho regula relaciones entre patrono y trabajador, las cuales tienen intrínsecamente un hondo interés social; por lo cual el Estado, interviene

¹⁵ *Ibid.* Pág. 41.



normando éstas relaciones en un ámbito de supraordenación, imponiendo su voluntad, restringiendo así la autonomía de la voluntad de los sujetos del derecho del trabajo.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Al tratar el tema de fuentes del derecho, se debe tener en consideración los rudimentos de los conceptos generales del derecho, que definen a las fuentes del derecho como el lugar donde dimana, fluye o tiene origen una rama del derecho. Sumado a lo anterior, fuente significa en el idioma español: la causa u origen donde procede algo. En el caso relativo al del derecho del trabajo, se puede establecer que existen las fuentes históricas, las fuentes reales y las fuentes materiales.

En lo que respecta a las fuentes históricas se pueden citar sucesos pasados que originaron la creación de normas jurídicas, bien puede ser en el ámbito mundial, verbigracia la revolución industrial y por otro lado, en el ámbito nacional la Revolución del 20 de Octubre de 1944, el primer suceso anotado, conllevó la creación del derecho del trabajo y el segundo el reconocimiento del derecho del trabajo en el ámbito guatemalteco.

En lo que respecta a las fuentes reales, constituyen todos aquellos hechos sociales, políticos e inclusive religiosos que hacen surgir normas jurídicas laborales, en esta clase de fuentes, debe tenerse en cuenta que el derecho del trabajo contempla a la costumbre como fuente de derecho en defecto de ley o por delegación de ésta, siempre

y cuando resulte probada y no sea contraria a la ley, al orden público o a la moral; por último en cuanto a las fuentes materiales o formales se considera como único creador de las normas la misma ley, esto se encuentra en consonancia con lo establecido en el Artículo 2, de la Ley del Organismo Judicial el cual establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico.”.

1.5. Características del derecho laboral

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define como características en general la de pertenencia o lo relativo al carácter, dicho de una cualidad: que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.

Partiendo del significado gramatical de característica y anteponiéndolo al derecho del trabajo, se puede establecer que las características del derecho laboral son las cualidades que dan el carácter o sirven para distinguir al derecho laboral de otras disciplinas jurídicas; así como las características físicas nos sirven para distinguir a nuestros familiares y amigos de otras personas, así las características del derecho del trabajo nos permite distinguir su esencia, cualidades y demás elementos que lo constituyen, lo hacen viable en la realidad y de observancia general.

Las características del derecho laboral, son diferentes según la perspectiva de cada autor; para el desarrollo del presente trabajo, analizaré las características que le atribuye, al derecho del trabajo, el maestro Néstor de Buen, pues considero que son los

que más cumplen o se aproximan al fin del derecho del trabajo y específicamente a la legislación laboral guatemalteca.

a) El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora

Esta característica se refiere a que el derecho del trabajo es un derecho específico de la clase obrera, ya que como se recordará precisamente el derecho del trabajo surge como respuesta a la explotación que supuso el cambio de modo de producción feudal hacia el capitalismo y los efectos que supuso la revolución industrial.

Para el tratadista Trueba Urbina, citado por Néstor de Buen indica que el derecho del trabajo se diferencia de las demás disciplinas jurídicas por las siguientes características: “en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 –de la Constitución Política Federal de México- son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.”¹⁶

En mi opinión considero que esta característica así como la refiere el tratadista Trueba Urbina, no es aplicable al derecho laboral guatemalteco, pues en el medio jurídico guatemalteco el derecho del trabajo, no es una rama que únicamente reconozca derechos al trabajador, en total detrimento del patrono, si bien es cierto que el derecho del trabajo es un derecho tutelar del trabajador y proteccionista, no puede aniquilar los

16 De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Pág. 55

derechos a los cuales tiene derecho el patrono, pues tal circunstancia sería contraproducente, según la legislación guatemalteca en los Artículos 245 y 246 del Código de Trabajo le reconoce al patrono un mecanismo de auto tutela sobre el derecho del paro.

b) El derecho del trabajo como un derecho de expansión

El tratadista Néstor de Buen al referirse a esta característica indica que: “Debemos entender la tendencia expansiva del derecho como una tendencia a regular cada vez más relaciones. En un principio, cuando el derecho laboral era conocido como legislación obrera, su campo de aplicación se limitaba a la industria. Posteriormente se fueron incorporando otras actividades a sus normas, que superaron su condición de derecho obrero y lo convirtieron en un derecho de la prestación de servicios.”¹⁷

c) La teoría de que el derecho del trabajo es derecho reivindicatorio del proletariado

Esta característica según lo estima el maestro Alberto Trueba Urbina, tiene dos objetivos o finalidades, la primera de ellas consiste en la protección a los trabajadores, en general y al trabajo como factor de producción.

“La segunda finalidad, no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la

¹⁷ *Ibid.* Pág. 57.

reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derecho al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.”¹⁸

Según refiere el maestro Néstor de Buen, para Trueba Urbinala condición trascendental con la cual es manifiesta la reivindicación de la clase obrera es: “la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos y en el derecho a huelga...”¹⁹, logrando con estos postulados la dignificación de la clase trabajadora que por muchos años permaneció ignorada en cuanto a la participación de las utilidades fruto de la producción y en cuanto a la organización para la defensa de sus derechos.

d) El derecho del trabajo como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económico-sociales

A esta característica se refiere Baltasar Cavazos, citado por Néstor de Buen: “un fin sustancial y primario, que es la protección del hombre que trabaja; un fin sustancial de carácter individual, consiste en la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y un fin sustancial de carácter

18 **Ibid.** Pág. 64.

19 **Ibid.** Pág. 65.

colectivo. La coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada. »²⁰

Según el tratadista Néstor de Buen, esta característica tiene sus antecedentes en la encíclica mater et magistra de Juan XXII: “Allí se afirma que en el desarrollo de las formas organizativas de la sociedad contemporánea, el orden realiza cada vez más con el equilibrio renovando entre una exigencia de colaboración autónoma y activa de todos, individuos y grupos y una acción oportuna de coordinación y de dirección por parte del poder público.”²¹

De lo anterior se puede establecer, que la finalidad de esta característica del derecho del trabajo, va en función de coordinar los intereses económico-sociales de patrono y trabajador, en el primer caso con la finalidad del lucro y el segundo la de procurarse alimento para su subsistencia y la de su familia; y así mismo para obtener una vida digna mediante su trabajo.

1.6. Principios del derecho laboral

Para el tratadista Guillermo Cabanellas el término principio significa: “es el primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía.” ²²

20 *Ibid.* Pág. 66.

21 *Ibid.* Pág. 66.

22 Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 300.



Principio se puede definir, como el conjunto de líneas directrices y/o conocimientos generales que inspiran la creación de normas jurídico-laborales, pero que también orientan su interpretación; para que en el momento de que el abogado, juez e inclusive el estudiante, lea la norma jurídico laboral y subsuma dentro de ésta, el caso concreto y no pierda de vista la esencia y naturaleza del derecho del trabajo. También puede establecerse que un principio es el origen, génesis, el primer momento de algo, en el caso del derecho laboral su génesis y su origen.

Con base a lo anteriormente considerado y aplicando el concepto de principio, al derecho del trabajo, se puede establecer, que los principios del derecho del trabajo son el génesis, casi la fuente donde emana o surge esta rama del derecho; estos principios del derecho laboral, lejos de mantenerse inmóviles en el tiempo, experimentan el dinamismo del derecho laboral contemporáneamente ya sea debido a cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales. Estas transformaciones a las que he hecho referencia, reflejan sus efectos hasta el estudio científico del derecho del trabajo, es decir la doctrina laboral y por tanto influyen en los diversos sistemas jurídicos laborales, lo anterior según vaya modificándose, creándose o derogándose las leyes laborales en el transcurso del tiempo; por lo cual muchas veces se postularán nuevos principios, la exclusión de otros; o inclusive la proyección o generalización de algunos de ellos dentro del derecho privado, como acontece por ejemplo con el principio de conservación del contrato o viceversa.

La identidad y esencia del derecho laboral, como una disciplina sumamente especial y muy distinta a las demás ramas del derecho, se origina principalmente de la existencia de principios propios. En tanto ellos informen el ordenamiento jurídico-laboral está asegurada la subsistencia del derecho laboral, pues las leyes que nieguen o tergiversen su origen podrán ser leyes pero negarán su esencia de ser normas laborales. Para el maestro brasileño Bueno Magano los principios del derecho del trabajo son concebidos: “como las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas componentes de un sistema”²³

Podría pensarse que los principios del derecho del trabajo tienen importancia únicamente académica; idea que no podría estar más equivocada, ya que tal es la importancia de los principios dentro del derecho del trabajo, que su desconocimiento hace imposible la comprensión de sus instituciones, o en el peor de los casos su tergiversación por no ser explicable el derecho del trabajo a la luz de los principios, de su más cercano antecesor, el derecho civil.

A los principios del derecho laboral, se le atribuyen distintas funciones, las cuales desarrollo brevemente a continuación.

Siguiendo la sistematización del jurista español Federico de Castro y Bravo, el maestro Humberto Podetti ha proyectado las funciones que cumplen o desarrollan los principios generales del derecho, hacia los principios del derecho del trabajo, atribuyéndoles desde su perspectiva una triple función.

23 Bueno Magano, Octavio. **Manual de direito do trabalho. Parte General.** Pág. 274.

a) Función de política legislativa

Esta función posee un alcance informador consistente en imprimirle a las leyes de trabajo todas las virtudes propias de cada principio, otorgándole una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas.

Esos principios puede que estén recogidos entre las leyes laborales, inclusive constitucionalizarse, en tal sentido, es al legislador al que corresponde la aplicación de los respectivos principios del derecho del trabajo.

b) Función de normatividad

Esta función proyecta al principio, como fuente supletoria de ley, en caso concreto de ausencia de la ley, es decir integrando el ordenamiento jurídico laboral; función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente las normas laborales, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete de las normas laborales aplicarlos para integrar el derecho en su conjunto.

c) Interpretativa

A través de los principios del derecho laboral, es decir bajo su luz: "...debe efectuarse la operación lógica valorativa del alcance de las normas jurídicas aplicables es decir la interpretación de las normas laborales a las situaciones no previstas y la virtualidad de

las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio, esa aplicación compete al intérprete.”²⁴

1.7. Enumeración de los principios del derecho laboral

Cabe establecer que los principios del derecho laboral, cambian según la perspectiva de cada autor y según el ordenamiento jurídico de cada país, en el presente trabajo objeto de investigación, he tratado de desarrollar los principios que más se apegan al medio jurídico guatemalteco y se encuentran regulados en el Código de Trabajo, en los considerandos del mismo.

a) Principio de tutelaridad o tutelar de los trabajadores

Este principio se proyecta sobre el derecho del trabajo, tornándolo un derecho tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar la desigualdad existente entre patronos y trabajadores, lo cual se cumple a través de otorgarle a los trabajadores una protección jurídica preferente; esta protección, no es antojadiza sino encuentra su sustento en el plano de desigualdad en el cual se encuentra el trabajador con relación al patrono.

Entre los juristas, que se han pronunciado en contra del proteccionismo del derecho del trabajo, se encuentran Luis Ramírez Bosco y Valente Simi, pues consideran que esta circunstancia viola el principio de igualdad, que propugna que todo ciudadano es igual ante la ley. Tesis que no ha tenido trascendencia pues es de recordar que desde que

²⁴ *Ibid.* Pág. 276.

surge el derecho del trabajo, su objeto principal fue crear reglas que limitaran el poder omnímmodo del patrono sobre el trabajador, así se llega a limitar la jornada de trabajo, al descanso semanal, etc. A este principio también se le ha denominado doctrinariamente como principio protector pues: “el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador”²⁵

Este principio es regulado por el Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando en la literal a), “El Derecho de Trabajo es tutelar pues trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándole una protección jurídica preferente.” Inclusive este principio constituye un escudo protector que defiende al trabajador contra todo exceso del patrono, por lo cual al ser recogido por el ordenamiento jurídico guatemalteco, torna al derecho del trabajo en la herramienta que el Estado utiliza para compensar la desigualdad existente entre las dos partes de la relación de trabajo.

Este principio es muy importante por la coyuntura económico-social dentro de la cual se desenvuelve la relación del trabajo; pues es de tomar en cuenta que en Guatemala, los detentadores del poder económico y de los medios de producción son unas cuantas familias, las cuales han mantenido su dominación sobre la población guatemalteca. Por lo antes expuesto y ante la eventualidad de que los empresarios capitalistas a su sabor y antojo determinen cuales son las reglas dentro de las cuales se desarrollen la prestación de servicio y que los trabajadores guatemaltecos acepten condiciones que

25 Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág.11.

vayan en su detrimento y menoscabo, los constituyentes vieron la necesidad de constitucionalizar este principio. Motivo por el cual la Constitución Política de la República de Guatemala, lo recoge en el Artículo 103, esto como ya lo indiqué para evitar todo exceso o conculcación de los derechos establecidos por la propia Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social; todo ello con la finalidad de igualar las posiciones de patrono y trabajador.

Este principio, se puede ver plasmado en muchas normas del Código de Trabajo, en cuanto impone más obligaciones al patrono con relación al trabajador. Para el efecto, de determinar la certeza de este extremo, se analiza la norma contenida el Artículo 30, el cual establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Como se puede notar de la lectura del citado Artículo, esta norma, impone la obligación al patrono, de suscribir contrato de trabajo, al momento de contratar a un trabajador; pero no basta con suscribirlo, sino que además de ello impone la obligación de que éste contrato debe llenar todos y cada uno de los requisitos enumerados en el Artículo 29 del Código de Trabajo; la consecuencia jurídica, del incumplimiento por parte del patrono de esa obligación, es que deben de presumirse ciertas las estipulaciones de

trabajo afirmadas por el trabajador, lo cual denota la posición preferente que otorga el derecho del trabajo al trabajador.

b) Realista

Este principio trata de resolver los problemas o conflictos que se suscitan en cuanto a la aplicación de la norma jurídica laboral, basándose en hechos concretos y tangibles. A este respecto el Código de Trabajo lo refiere de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.”

Este principio tiene mucha importancia para el derecho del trabajo y tiene íntima relación con la norma contenida en el Artículo 29 del Código de Trabajo; para ejemplificar este principio, se plantea el siguiente caso hipotético: Una sociedad anónima cuyo objeto social es la prestación de servicios de mensajería, requiere de los servicios personales de un mensajero, por lo cual contrata uno. Pero al contratarlo, incumple con lo preceptuado en la norma relacionada, el vínculo o relación laboral dura dos años, a este término, el patrono (la sociedad anónima) despide en forma injustificada al trabajador y no hace efectivo el pago de ninguna prestación al trabajador. Por lo cual el trabajador acude ante los tribunales, para reclamar sus prestaciones, pero al demandar, aduce que devengaba un salario que duplica el que en realidad percibía. Para desvirtuar estos hechos el patrono, en su contestación de la

demanda propone como prueba la declaración de testigos, a dos empleados suyos que desempeñaban la misma labor que el actor, también aporta medios documentales de prueba en los cuales, consta el salario que en realidad devengaba el trabajador. Aquí se pueden plantear las siguientes interrogantes: ¿a qué debe darle valor probatorio, el Juez de Trabajo y Previsión Social? A las aseveraciones del trabajador fundamentadas en la presunción que establece el Artículo 29 del Código de Trabajo, o a los hechos concretos y tangibles que el patrono está demostrando. Pues bien con base en el principio realista, el Juez debe hacer valer los hechos concretos que el patrono está demostrando. a criterio del investigador, este principio le da un margen de libertad al juez, para examinar con detenimiento los hechos para establecer las aseveraciones de patrono y trabajador y determinar con hechos concretos a quien le asiste determinado derecho.

c) Objetividad

Este principio es de gran importancia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que el derecho del trabajo, está basado en hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los conflictos que se presentan y con ello alcanzar soluciones no solo legales sino también justas. Uno de los problemas deontológicos de las normas jurídicas, es la justicia, en tal sentido este principio trata de dar ese valor supremo del derecho a las normas laborales.

d) Estabilidad

Antes de definir la estabilidad como principio, considero importante fijar con precisión la estabilidad dentro de la relación de trabajo, pues un trabajo estable proporciona al trabajador bienestar, todo lo contrario sucede con un trabajo temporal el cual genera problemas al trabajador que sabe a ciencia cierta cuál es la fecha en la que quedará desempleado. Por otro lado la estabilidad se encuentra dentro de las necesidades psicológicas del ser humano, por ello la estabilidad se asienta como un principio que inspira las normas laborales y es recogido por el Código de Trabajo, el cual establece en el Artículo 26. “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen...”

Este principio, busca que las relaciones de trabajo sean de tracto sucesivo, es decir que prolonguen sus efectos jurídicos, a lo largo del tiempo, de esa manera queda evidenciado, en la norma arriba citada.

e) Necesario

Este principio hace referencia a que el derecho laboral es un derecho necesario debido a que constituye un mínimo de garantías y derechos otorgados a los trabajadores,

además de proteger al trabajador frente a todo abuso y exceso del patrono, pues si estas limitantes no existieran se tornaría la relación laboral en una servidumbre y explotación, tal y como cuando se origina el derecho del trabajo. El cual se encuentra regulado en el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo, que se refiere a: “El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

f) Ausencia de riesgo

El principio de ausencia de riesgo, establece que las pérdidas que el patrono sufra en el desempeño de sus actividades comerciales, industriales etc. el trabajador no debe y no puede verse afectado por tales pérdidas, es decir jamás podrá asumir los riesgos de la empresa. Este principio es recogido por el Código de Trabajo en su Artículo 88 literal c, el cual regula: “... El cálculo de esta remuneración-el salario-, para el efecto de su pago puede pactarse... c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador debe asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”



A mi criterio se puede establecer que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, debido a que las normas que lo integran son normas imperativas que imponen la voluntad del Estado sobre los particulares y regulan un interés público, de donde deviene la naturaleza democrática del derecho del trabajo. El derecho del trabajo encuentra su origen en los principios que lo informa, los cuales lo dotan de esencia propia y distinta a cualquier otra rama del derecho; está integrado por normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones entre patrono y trabajadores, también regula sus derechos y obligaciones y crea todas las instituciones para solucionar los conflictos que surjan con motivo de la relación de trabajo.



CAPÍTULO II

2. La relación laboral

En el presente capítulo de trabajo de tesis, desarrollo la relación laboral, debido a la trascendencia de esta institución, pues en torno a ella gira casi todo el derecho del trabajo, ya que de no existir relaciones laborales, tampoco existirían los sujetos del derecho del trabajo, es decir patrono y trabajador, por lo cual el derecho laboral perdería el objetivo principal de normatividad y su razón de ser.

2.1. Definición

El Código de Trabajo no define, ni determina, que es la relación de trabajo o laboral, pero puede apreciarse que se encuentra inmersa dentro del Artículo 19 donde establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."

Como lo indiqué anteriormente, al no existir una definición legal dentro del Código de Trabajo, en ese sentido, debe acudir a los estudios científicos que realizan los tratadistas del derecho laboral a través de la doctrina, para establecer en que consiste la relación laboral; según mi criterio es una especie de relación jurídica y se puede

definir como un vínculo o conexión que une a un trabajador con el patrono, este vínculo que une a ambas partes de la relación laboral, inicia con la prestación de servicios bajo los supuestos, características o elementos que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, lo cual crea y perfecciona el contrato de trabajo.

Para el tratadista Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen, la relación de trabajo o laboral 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 del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrando por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."²⁶

2.2. Teoría de la relación de trabajo

Discurriendo sobre las ideas del tratadista Néstor de Buen, el derecho laboral cuando surgió lo hizo con distintas y nuevas instituciones, inéditas hasta ese entonces, entre ellas la relación laboral, ésta institución, encontró mucha renuencia de los doctrinarios civilistas. Ante tal circunstancia se trató de darle un sustento científico y jurídico a la relación laboral, como consecuencia de ello surge: la teoría de la relación laboral, la cual genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, per se, perfeccionara un contrato, dando a

26 De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 516.

entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo y que por consiguiente originara derechos y obligaciones. En realidad los antecedentes de la relación laboral se hallan en cómo esta situación era normada o regida, y este fue un proceso que pasó desde el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, instituciones netamente civilistas.

El jurista Georges Scelle realizó una valiosa aportación, mediante su obra intitulada: Derecho Obrero, publicada en el ya lejano 1922; la cual es citada por el maestro Mario de la Cueva, que al referirse a lo atinente a la relación laboral establece: "que es posible dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero al referirse al ser humano la situación es distinta pues es inconcebible que se puede alquilar un trabajador, debido a que esto se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, debido a que esta es intrínseca al ser humano es decir, no se la puede separar de la persona física."²⁷

De lo escrito por Georges Scelle, se puede establecer que el derecho del trabajo desde sus orígenes nace con la finalidad de humanizar el trabajo y la relación del trabajo, por lo cual otorga garantías que protegieran a la persona humana y su dignidad.

Erich Molitor, al respecto se pronunciaba, estableciendo la urgencia y la necesidad de distinguir entre contrato y relación de trabajo. Molitor realiza una distinción de estas dos instituciones íntimamente ligadas. En cuanto al contrato se inclina a concebirlo como un acuerdo de voluntades cuyo contenido es la prestación de un trabajo futuro, mientras la

27 **Ibid.** Págs. 51, 53.

segunda es la prestación efectiva de un trabajo. A mi criterio lo más importante de lo establecido por los dos autores antes citados, es que dejaron fincados las bases para distinguir una relación laboral, de otra relación jurídica e inclusive del contrato de trabajo mismo.

Para quienes comparten esta teoría, la relación de trabajo es la relación entre trabajador y patrono, o trabajadores entre sí, que se da durante la jornada de trabajo, ésta es la relación individual de trabajo que la doctrina y las legislaciones del mundo llaman relación de trabajo. En cuanto a esta definición, disiento en el sentido, de que es imposible que una relación laboral se desempeñe si falta uno de los sujetos de la relación laboral, pues al referirse entre trabajadores, se excluye al patrono, por lo cual éste tipo de relación carece de los elementos para considerarse como tal.

Algunas definiciones concuerdan con la antes citada: "Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana. Según la cual el mero 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."²⁸

"La relación de trabajo representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero 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

28 Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 832.

trabajo, de ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”²⁹

El Código de Trabajo, sigue la corriente italiana, así se puede establecer de lo preceptuado por los Artículos 18, 20, 27, 30, pero especialmente el Artículo 19, el cual establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.” Se deduce de lo normado por este Artículo que la relación de trabajo existe, aún si no se suscribió el contrato físico, por lo cual los deberes y derechos que emanan de la relación de trabajo serán plenos, esto debido a que el documento, solo es el signo exterior de la voluntad de las partes.

Para reforzar lo antes anotado, es necesario recurrir al Código Civil, el cual regula en el Artículo 1517: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.” Haciendo una integración e interpretación, se deduce que cuando el patrono realiza su oferta de trabajo y el trabajador manifiesta su voluntad a través de la aceptación, existe una declaración de voluntad para crear derechos y

²⁹ *Ibid.* Pág. 859.

obligaciones en ese momento existe contrato de trabajo, que crea una relación de trabajo.

2.3. Antecedentes de la teoría de la relación de trabajo

A inicios del siglo XIX, antes de que se desarrollase el sistema industrial, el cual se implementó durante la revolución industrial, todas las condiciones de trabajo eran fijadas en forma unilateral por los empresarios, reinaba pues durante toda la relación de trabajo la voluntad omnímoda del empresario quien a su libre arbitrio definía: los salarios y la jornada laboral. “La burguesía, que sí tenía conciencia del origen de su poder: la explotación de los trabajadores, no iba a permitir que desde los inicios se pusieran obstáculos en su camino...”³⁰

La forma mediante la cual se llegaba a la contratación laboral eran negociaciones directas entre los empresarios y cada trabajador. Es de recordar que en esta época no había surgido el derecho laboral, motivo por el cual no existía una legislación obrera que protegiera al trabajador, mucho menos contemplar la agrupación del proletariado mediante sindicatos. Aunado a lo anterior, la situación económica no era propicia para el nacimiento de organizaciones de trabajadores.

Superada la época indicada, surge la tesis de la relación de trabajo la cual: “...nació en Alemania en el primer cuarto del presente siglo, es decir no mucho después de la

30 De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 27.

promulgación de las primeras leyes sobre el contrato de trabajo.”³¹ Esto como producto de una identificación y cohesión del proletariado, surge pues, una conciencia de clase proletariada como efecto de los desmanes que se practicaban en contra de los trabajadores y la necesidad de éstos, en conquistar derechos en su favor. El proletariado repara que jamás individualmente podía lograr sus demandas, motivo por el cual deciden unirse o asociarse mediante sindicatos y exigir de forma colectiva, mejores condiciones laborales, acudiendo por primera vez en la historia a la huelga o a cualquier otro tipo de acción que les permitiera alcanzar sus demandas de reconocimiento de derechos y límites del poder del empresario.

Una institución transcendental para el derecho del trabajo tiene nacimiento en la época arriba delimitada, esta es la negociación colectiva, la cual se consolidó como la fuerza social de los trabajadores, los cuales lograron imponer acuerdos logrados mediante este tipo de negociación.

Además de lo anterior, debe señalarse que durante la época en mención se desarrollaron tres tipos de legislaciones, cuya finalidad era la de garantizar una mejor resolución de los conflictos laborales: 1º. La legislación de la seguridad en el trabajo, 2ª. De las relaciones laborales y 3ª. De las condiciones que regirían la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

En ese orden de ideas, se puede inferir que las relaciones laborales, evolucionaron, desarrollándose y matizándose de forma distinta en cada país. Así pues se puede citar

31 Córdova, Efrén. **Ob. Cit.** Pág. 302.

el ejemplo de las marcadas diferencias entre los objetivos y las actividades de los sindicatos europeos y los sindicatos estadounidenses. Los sindicatos europeos, eran organizaciones orientadas a una ideología socialista, participaban activamente en la política nacional de su país, inclusive se encontraban adscritos a partidos políticos, verbigracia, anota el tratadista Mario de Buen: "Como ocurre en Francia y en Inglaterra, la historia del movimiento obrero alemán está íntimamente ligada al socialismo."³² Por su parte, el movimiento sindical estadounidense era apolítico, pero reformista, ajeno a corrientes ideológicas pero mucho más uniforme que el movimiento sindical europeo, así lo anota el tratadista Néstor de Buen: "...no buscaban la participación en la vida política, sino las luchas directas frente a los empleadores, a través de las negociaciones colectivas. Sólo se buscó una protección legal indirecta contra las medidas de los patrones para lograr, mediante un mandato judicial que se coartara la posibilidad de ejercer presiones económicas para obtener mejores beneficios en los convenios."³³ Como quedó evidenciado, las diferencias entre ambos movimientos sindicales, eran sumamente marcadas y profundas.

Siguiendo las tendencias anteriores, se puede establecer que en América Latina, se desarrollaron ambos tipos de organización sindical. Así en Argentina, Brasil, Chile y México, los sindicatos, tuvieron una orientación más europea, pues poseían relación ideológica y participan adscritos a partidos políticos. En Guatemala, al surgir el movimiento sindical en el año de 1,944, como resultado del ambiente de democracia que se vivió en la década revolucionaria, se puede establecer que la orientación de

32 De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 178.

33 **Ibid.** Págs. 242,243.

este movimiento fue con matices europeos, pues la mayoría de sindicatos era de ideología socialista y formaron el recordado Partido Guatemalteco del Trabajo, que fue declarado posteriormente proscrito.

La legislación relativa a la seguridad en el trabajo, surgió a principios del siglo XX, la cual limitaba la jornada de trabajo, establecía el salario de mujeres y niños, prohibía las prácticas abusivas y el trabajo peligroso e insalubre. Posteriormente algunas de las disposiciones promulgadas por estas leyes se hicieron extensivas a todos los trabajadores. Así lo refiere el autor Ricardo Nugent: “La formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte”³⁴

Como consecuencia de lo antes anotado, las grandes empresas organizan departamentos de relaciones laborales para resolver los problemas y poner en marcha los acuerdos alcanzados durante la negociación colectiva. Estos departamentos suelen dividirse en dos áreas, una responsable del cumplimiento de los acuerdos relativos a sueldos y salarios y una segunda que se encarga de controlar el trabajo, la disciplina,

34 De Buen Néstor, Morgado Valenzuela, Emilio, Coordinadores. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 606.

los ascensos, las bajas por enfermedad o maternidad y de llevar a cabo el arbitraje cuando se produce un conflicto. Estas actitudes aún hoy en día siguen teniendo vigencia; por ejemplo en la actualidad los patronos organizan a sus trabajadores en las llamadas asociaciones solidaristas, las cuales son dirigidas por empleados de confianza del patrono, pero a pesar de todo si cumplen algunos fines de superación material y social para sus agremiados; no obstante la característica combativa de los sindicatos, para obtener mejoras para los trabajadores, desaparece por completo.

La negociación colectiva puede desarrollarse en distintos grados, desde una negociación para una única fábrica hasta una negociación que afecte a todas las empresas y a todos los trabajadores de un sector industrial, constituyendo así el convenio colectivo de ese sector.

En Estados Unidos se crea la figura especial, denominada acuerdo de closed shop, el cual consiste en la obligación impuesta al trabajador en que para poder laborar en una empresa determinada debe pertenecer o estar afiliado al sindicato. Cabe mencionar que esta figura está prohibida expresamente en Europa y en la mayoría de países sudamericanos. Para Alfredo Sánchez-Castañeda el closed shop, se refiere a este tema en su obra intitulada: Las transformaciones del derecho del trabajo, de la siguiente manera: "Talleres cerrados (Closed-shops). En este caso se exige que los trabajadores sigan perteneciendo al sindicato y que los que no son parte de este y los de nuevo ingreso se afilien obligatoriamente al sindicato"³⁵

35 Sánchez-Castañeda, Alfredo. **Las transformaciones del derecho del trabajo**. Pág. 63.

Son todos los sucesos expuestos, los antecedentes de la relación de trabajo y comprenden el contexto donde surge la relación de trabajo, logrando su reconocimiento y protección.

2.4. Naturaleza jurídica de la relación de trabajo

La relación laboral, es uno de los temas más polémicos del derecho del trabajo, "...uno de los temas más discutible y discutidos en el derecho del trabajo, es el que se refiere a la determinación de la naturaleza de los elementos y del contenido del vínculo que se establece, de manera general, entre quien presta un servicio y quien lo recibe."³⁶ Como se hizo referencia, la relación laboral es una especie de relación jurídica. "Las dificultades que planteaba la aplicación del modelo civilista y las adaptaciones que era preciso efectuar en el mismo, movieron a algunos estudiosos a proponer otras explicaciones, ajenas al derecho común y dirigidas a prescindir de la noción del contrato de trabajo."³⁷ Motivo por el cual, los doctrinarios laboristas han realizado algunas clasificaciones de las relaciones jurídicas laborales, pero no difieren mucho en la clasificación desde el punto de vista del contenido patrimonial o moral de sus objetos y lo dividen únicamente en la forma siguiente: a) relaciones jurídicas de cambio y b) relaciones jurídicas personales y por sus fines a) relaciones jurídicas individuales, b) relaciones jurídicas comunitarias.

36 Marquet, Porfirio. **Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva**. Pág. 293.

37 Córdova, Efrén. **Ob. Cit.** Pág. 302.

Las relaciones jurídicas de cambio son valoraciones puramente económicas, las cuales versan sobre el patrimonio de una persona; por ejemplo un inmueble el cual forma parte del patrimonio de una persona, puede en algún momento dejar de formar parte del patrimonio de éste y ser transmitida la propiedad a otro. Por otro lado y en contraposición a estas relaciones, se encuentran las relaciones jurídicas personales, las cuales son eminentemente de valoración moral, por lo cual no susceptibles de ningún tipo de valoración económica, como ejemplo de este tipo de relaciones el derecho a la libertad, así una persona que se encuentre en libertad no puede por un acto gratuito u oneroso transmitir su derecho a libertad, a un recluso que se encuentra cumpliendo una pena.

El objeto moral es la diferencia de las relaciones de cambio que contiene objetos económicamente valorables. De lo anterior se puede establecer con total propiedad, que la relación de trabajo, es un tipo de relación jurídica-personal debido a que la actividad laboral en principio es un vínculo jurídico entre dos personas, es decir una relación interpersonal y no entre un sujeto y una cosa, como en los derechos reales, las cuales eran denominadas en el derecho romano como propter rem además de lo anotado esta relación tiene como objeto la prestación de un servicio personal de uno de los sujetos, lo cual constituye el objeto moral de la relación jurídica.

2.5. Formación de la relación de trabajo

Para la existencia de una relación de trabajo, deben intervenir el elemento personal, es decir, los sujetos principales del derecho del trabajo: patrono y trabajador, ya que si uno de estos no interviene la relación no tendría el carácter de relación laboral; según su perspectiva indica Néstor de Buen, la necesidad del trabajador que lo conmina a buscar un empleo; es también un factor determinante que se conjuga para la formación y establecimiento de la relación de trabajo. "...la presunción iuris tantum de ser laboral cualquier prestación de servicios personales remunerable."³⁸

Cabe hacer énfasis, en lo que verdaderamente hace surgir la relación de trabajo es el acto jurídico; definido como: la manifestación bilateral de voluntad por medio del cual se crean, modifican, extinguen o transmiten derechos y obligaciones. Encuadrando la relación de trabajo dentro del acto jurídico, se puede establecer que por un lado se encuentra la manifestación de voluntad del patrono de emplear a una persona para que desempeñe un determinado trabajo, del cual requiere cierta profesionalidad, exige algunos requisitos por ejemplo pericia, experiencia, etc. y dentro del marco legal establece el salario que el trabajador devengará como contraprestación al trabajo realizado, el cual jamás puede ser menor al salario mínimo.

Siguiendo la perspectiva del maestro Néstor de Buen, El trabajador con la necesidad de procurarse la subsistencia, negocia las condiciones del empleo y correlativamente manifiesta su voluntad aceptando el trabajo, (bien podría no aceptar, pero siguiendo la

38 De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 316.

temática se supondrá que acepta). En este momento se constituyen un negocio, motivo por el cual se crean derechos y obligaciones reconocidos y protegidos por la legislación laboral, por ejemplo: derecho a vacaciones, indemnización cuando haya sido despedido en forma injustificada, las bonificaciones establecidas en favor del trabajador. Por último tal y como lo prevé el Código de Trabajo en el Artículo 19, inicia materialmente la relación de trabajo, lo cual es: "...el hecho de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente." Las condiciones a las cuales hace referencia, desde mi perspectiva son:

- a) Vínculo económico jurídico, por medio del cual el trabajador se obliga personalmente a prestar sus servicios o ejecutar una obra en favor del patrono;
- b) Bajo la dependencia continuada;
- c) Dirección directa o delegada;
- d) A cambio de una retribución.

El Código de Trabajo, solo especifica que la relación de trabajo es la prestación de los servicios o ejecución de una obra, pero antes de que esta se materialice deben de concurrir las manifestaciones de voluntad de trabajador y patrono, para que el acto jurídico nazca. Como consecuencia de lo anterior, el trabajador iniciará a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, pero sin la constitución del negocio jurídico, la efectiva

prestación del servicio por parte del trabajador no se materializaría pues este no ha aceptado las condiciones de trabajo y por otro lado el patrono tampoco lo habrá aceptado como trabajador suyo, de lo cual deviene la necesaria manifestación de voluntad por ambos sujetos, con lo cual se constituye el negocio jurídico.

Es necesario que el contenido de la relación de trabajo se apegue a las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o a la ejecución de la obra, a esto se refiere el Código de Trabajo en su Artículo 20: "...la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono."

2.6. Sujetos de la relación de trabajo

El término sujeto, hace referencia a la persona individual o jurídica a la cual el ordenamiento jurídico, dá la titularidad de un derecho, pero correlativamente también a la persona obligada a cumplir con un deber.

Doctrinariamente se hace la división de los sujetos de las relaciones jurídicas, en sujeto pasivo y sujeto activo; en el derecho del trabajo se puede establecer que sujeto pasivo y activo del derecho laboral muchas veces se configura en un mismo sujeto de la relación laboral, es decir patrono o trabajador, debido a la correlación de derechos y obligaciones recíprocas del patrono y del trabajador, por ejemplo se puede citar las obligaciones y prohibiciones impuestas al patrono y al trabajador en los Artículos del 61

al 64 del Código de Trabajo, en éste supuesto ambos sujetos de la relación laboral son sujetos pasivos en la medida que deben de obedecer imperativamente los preceptos contenidos en las normas laborales. Pero en correlación se le otorgan derechos, por ejemplo el iusvariandi contenido en el Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es decir la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo en cuanto se refiere a condiciones máximas a lo mínimo establecido, siempre y cuando la situación económica de la empresa lo justifique, haya convenio entre las partes y lo autorice el Ministerio de Trabajo, derecho que como se puede notar está sumamente limitado pero un derecho sumamente importante en la medida que el derecho del trabajo reviste la característica de ser un derecho objetivo, en el ejemplo anterior se pude notar esta característica con total claridad, pues con base en hechos tangibles otorga este derecho al patrono que de no variar las condiciones de trabajo puede declararse en quiebra. No obstante, no se puede perder de vista que el derecho del trabajo es eminentemente tutelar, basta abrir el Código de Trabajo para notar que la mayoría de sus normas contienen derechos en favor del trabajador.

También se puede mencionar la clasificación que divide a los sujetos de la relación de trabajo en: principales y auxiliares, dentro de los primeros se encuadran al patrono y trabajador y dentro de los segundos al intermediario y al representante del patrono.

- **Patrono:** Desde mi perspectiva, lo defino como una persona individual, por ejemplo el dueño de un almacén que contrata los servicios de una joven para desempeñarse

como secretaria; pero también puede ser una persona jurídica, verbigracia un banco, el cual por imperativo legal debe constituirse como sociedad anónima. Así pues la persona individual o jurídica, es denominada patrono cuando utiliza los servicios personales de una persona física, para que desempeñe su labor a favor de éste, bajo la dirección directa o delegada y bajo la dependencia del sujeto que requiere y utiliza los servicios.

Según el autor Rafael Forero-Rodríguez: “Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo.”³⁹ El Artículo 2, del Código de Trabajo, define lo relativo al patrono así: “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.”

Guillermo Cabanellas, en el Diccionario jurídico elemental lo define como la: “Persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario”.⁴⁰ Para Mario De la Cueva, es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”⁴¹

39 **Ibid.** Pág. 98.

40 Guillermo, Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 222.

41 De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 157.

- **Trabajador:** El maestro guatemalteco, Luis Fernández Molina al referirse a este sujeto de la relación laboral, lo hace así: “El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”⁴²

2.7. Elementos esenciales de la relación laboral

Al referirse a los elementos de la relación de trabajo, se hace alusión a las condiciones en las cuales se presta el servicio o se ejecutan las obras las cuales están delimitadas en el Artículo 18 del Código de Trabajo, tales como:

- a. El vínculo económico-jurídico;
- b. La prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal;
- c. Bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada; y
- d. La retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

42 Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 169.

Además de las condiciones ya anotadas, la relación de trabajo tiene elementos los cuales son parte integrante de la relación laboral, “Tanto la doctrina como la legislación pronto establecieron lo que pudiera calificarse como los cuatro elementos fundamentales inherentes al contrato-relación de trabajo. Hace falta, en primer lugar, que exista una prestación de servicios personal y voluntaria. En segundo lugar, esa prestación debe hacerse por cuenta ajena, o lo que es igual, para otro u otros. En tercer lugar, se requiere que las obras o servicios de que se trate se efectúen en una relación de dependencia o subordinación con respecto al empleador. Y, es preciso, por último, que medie una remuneración o salario.”⁴³, debido a que éstos, nos permitirán determinar y diferenciar una relación laboral de una civil, o por ejemplo develar la simulación que se le ha pretendido dar a relaciones laborales, en relaciones de tipo civil e incluso mercantil, por lo cual a continuación analizo los elementos de la relación de trabajo:

a) Elementos personales: Constituido por el patrono y el trabajador, los cuales están regulados principalmente en los Artículos. 2, y 3 del Código de Trabajo, éste elemento es indispensable en la relación laboral, pues si no existe un patrono que requiera los servicios personales de un trabajador, no existe relación de trabajo y en igual sentido sin trabajador no existe patrono. “El carácter personal de la prestación de trabajo se refiere a las personas naturales; los servicios que realizan las personas jurídicas no pertenecen al derecho laboral.”⁴⁴

43 Córdova, Efrén. **Ob. Cit.** Pág.306.

44 **Ibid.** Pág.306.

b) Elementos reales: Esto es la prestación del trabajo, que bien podría ser prestación de servicio o una ejecución de una obra, en contraprestación se encuentra el salario o retribución de cualquier clase o forma; lo cual está contemplado en el Artículo 19 del Código de Trabajo.

c) Elementos característicos: Entendidos estos como aquellos que son indispensables para que la relación de trabajo se perfeccione, también cabe mencionar dentro de estos elementos al salario, lo cual está regulado en los Artículos 18 y 88 del Código de Trabajo.

d) Elementos formales: Esto se refiere a la forma que debe adoptar el acuerdo de voluntades de patrono y trabajador, es decir el contrato de trabajo. El Código de Trabajo en los Artículos 27 y 28, impone una forma específica a este contrato, el cual como regla general debe suscribirse por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el tercero que el patrono está obligado a remitirlo a la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores.

Con base a la anterior exposición sobre la relación de trabajo, se puede establecer, que la relación laboral constituye un tipo de relación jurídica, que une a un sujeto denominado trabajador con otro llamado patrono, donde el primero de ellos se compromete o pacta ejecutar una obra o prestar un servicio, a cambio de una retribución que debe pagarle el segundo de ellos.

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

Cabe resaltar que esta institución del derecho laboral, ha tenido una larga evolución a través de la historia, pasando desde su más lejano antecedente en el derecho romano como locación de servicios, hasta llegar al término actual adoptado en Bélgica a partir de inicios del siglo pasado. En el presente capítulo de mi trabajo de tesis, abordo este importante tema, empezando por su definición, inicio y finalización, lo que permite al investigador determinar cuáles son los efectos jurídicos, que conlleva la finalización de éste y el más importante de todos: la indemnización, que forma parte medular de la presente investigación.

3.1. Definición

Considero que al hacer referencia, al término contrato, se hace alusión al género; por lo cual el contrato de trabajo es la especie; partiendo de lo anterior se puede establecer la necesidad de definir contrato, antes de entrar a desarrollar el contrato de trabajo en particular. El contrato, es una convención o acuerdo de voluntades por medio del cual se crean, modifican, transmiten o extinguen derechos y obligaciones.

Según el autor guatemalteco, Luis Fernández Molina, el contrato es: "...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.”⁴⁵

De lo anterior se puede establecer que para el nacimiento de un contrato es necesario un acuerdo de voluntades; encuadrando lo anterior al contrato de trabajo, la manifestación externa de voluntad del patrono la cual realiza mediante la oferta, en este caso es una oferta de empleo y por otro lado existe la manifestación de voluntad, del trabajador denominada aceptación, en la cual el trabajador acepta la oferta de trabajo. Esta convención de voluntades hace surgir derechos y obligaciones recíprocas para trabajador y patrono, por lo que es claro la subsunción del contrato de trabajo dentro de la figura del contrato.

Hecha las consideraciones sobre los contratos en general, a continuación me refiero al contrato de trabajo específicamente. Para el autor, Pérez Botija el contrato de trabajo es: “Un acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.”⁴⁶

De la definición dada por el autor antes citado, se puede notar que perfectamente es aplicable medio jurídico guatemalteco, ya que reúne las características de ajenidad, dependencia y el de ser un vínculo económico.

45 Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 87.

46 Fernández Marcos, Leodegario, **Universidad Nacional de Educación a distancia**, Pág. 14.

El diccionario jurídico elemental, del tratadista Guillermo Cabanellas, lo define como un: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”⁴⁷

Definición legal: El Artículo 18 del Código de Trabajo, regula la definición legal de contrato de trabajo, indicando que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Considero que el código confunde el contrato de trabajo con la relación laboral, debe tenerse en cuenta que el Código de Trabajo data de 1947, época en la cual no estaba bien diferenciado, el contrato de trabajo de la relación laboral.

3.2. Terminación del contrato de trabajo

Existe terminación de un contrato de trabajo, cuando uno o ambas partes de la relación laboral, es decir patrono o trabajador, ponen fin a ésta, ya sea por mutuo

⁴⁷ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 341.

consentimiento o por causa imputable a la otra parte y en consecuencia cesa efectivamente las obligaciones y derechos derivados del contrato de trabajo (prestación de servicios, pago de salario).

A esto se refiere el autor Rafael Caldera, sobre el cual manifiesta que: “A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.”⁴⁸

El Artículo 76 del Código de Trabajo, regula que: “Hay terminación de los contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

48 Hernández Álvarez, Oscar. **Ob. Cit.** Pág. 535.



De conformidad con lo establecido, por el Código de Trabajo, se puede denotar que la terminación de los contratos de trabajo puede ser:

- a) Por voluntad de una de las partes, es decir en forma unilateral: Esto sucede cuando el patrono o trabajador, deciden no continuar con la relación de trabajo, cualquiera que sea la causa y ponen fin a la misma, es importante señalar que los derechos que posee el trabajador no se extinguen, pues este tendrá derecho al salario no devengado y sus prestaciones irrenunciables, a lo que se refiere el Código de Trabajo al referirse en que se extinguen derechos y obligaciones, hace referencia hacia el futuro, es decir a partir de que se le pone fin a la relación de trabajo el trabajador no prestará ya más sus servicios o ejecutará una obra en favor del patrono y este a su vez ya no deberá pagar el salario y las demás prestaciones al trabajador en virtud de que la relación de trabajo ha culminado.

Cabe mencionar que si el trabajador es quien decide poner fin a la relación laboral debe cumplir con dar el preaviso según las reglas establecidas en el Artículo 82 del Código de Trabajo. Pero si el que decide poner fin a la relación laboral, es el patrono, debe ajustarse a lo prescrito en el Artículo 82 del Código de Trabajo, es decir la indemnización por tiempo servido.

- b) Por mutuo consentimiento: Esto es cuando ambas partes de la relación laboral, manifiesta su voluntad de poner fin a la relación laboral cesándola efectivamente; y

- c) Por causa imputable a la otra: Esto es cuando patrono o trabajador encuadran su conducta dentro de las causas que dan derecho a dar por terminado el contrato de trabajo.

Doctrinariamente también se han realizado distintas clasificaciones de terminación de los contratos de trabajo, a lo cual también se le denomina terminación de la relación laboral. El maestro Rafael Caldera los clasifica en tres grupos así: “a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrono o trabajador.”⁴⁹ En la clasificación dada por Caldera, se puede encuadrar las distintas clases de terminación de los contratos en Guatemala, quizá con otro nombre, pero bien definido su ámbito.

3.3. Causas de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo

Las causas que dan lugar a dar por terminado la relación laboral por mutuo consentimiento son de distinta índole, verbigracia: la obtención de un nuevo empleo y el patrono estar de acuerdo con ello; la falta de interés de seguir desempeñando el empleo y que ambos decidan ponerle fin a la relación laboral o al contrato de trabajo, sería interminable tratar de hacer una enumeración de estas causas, lo que sí es conveniente en este punto, es dejar fincado que en este tipo de terminación de los contratos de trabajo, ambos sujetos de la relación de trabajo, están completamente de acuerdo de cesar efectivamente con la relación o contrato de trabajo y así realizan su declaración de voluntad.

49 *Ibid.* Pág. 537.



A este respecto manifiesta el tratadista, Óscar Álvarez de la siguiente manera: “Al igual que en cualquier relación jurídica en que intervienen varias partes, en la relación de trabajo éstas pueden por su libre voluntad poner fin a la relación de trabajo, aún en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas. Esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento o, como prefieren algunos autores denominarla: mutuo disenso, era válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes, aquello que quiere poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de los vicios que lo anulan conforma al derecho común: el error, el dolo o la violencia.

Ello es especialmente importante en la hipótesis que examinamos, pues en la práctica el patrono puede pretender fundamentar en el mutuo consentimiento bien sea un simple despido o la conversión fraudulenta de la relación laboral en una relación que, sin dejar sustancialmente de tener esta naturaleza, adopta formas mercantiles o civiles destinadas a sustraer al trabajador de la tutela propia del derecho del trabajo, liberando así al patrono de las cargas que éste le impone.

Es por ello explicable que algunas legislaciones, en lugar de limitarse a establecer pura y simplemente el mutuo consentimiento como causal de terminación...establezca ciertas previsiones de cautela.”⁵⁰

50 Ibid. Pág. 537.

3.4. Causas de terminación de contrato de trabajo por voluntad de una de las partes

Estas causas son las que tienen sustento en la voluntad de uno solo de los sujetos de la relación laboral para dejar sin efecto el contrato de trabajo y pueden agruparse en dos categorías; a) despido el cual a su vez puede ser directo o indirecto, justificado e injustificado teniendo distintas consecuencias jurídicas y b) renuncia y abandono injustificado de labores.

Al respecto manifiesta el tratadista Óscar Álvarez: "...la tendencia a proteger la permanencia de la relación y más específicamente, la estabilidad del trabajador, aun siendo importante en el derecho del trabajo, no ha impedido que las partes de la relación laboral gocen, en términos generales, de la facultad de poner fin unilateralmente a la misma.

Se considera, en principio, que no es adecuado constreñir a ninguna de las partes a que, en contra de su voluntad, permanezca vinculada por una relación que comporta ese especial grado de adhesión. Es por ello que, en general se mantiene la facultad que cada una de las partes tiene de terminar unilateralmente la relación de trabajo aún con anticipación al término o condición previamente convenidos."⁵¹

51 *Ibid.* Pág. 553.

3.5. Terminación de contrato de trabajo mediante causa justificada

El Código de Trabajo prevé, distintos supuestos en los cuales cualquiera de las dos partes de la relación de trabajo, pueden dar por terminado sin responsabilidad de su parte el contrato de trabajo, cesando así la relación de trabajo,

- Patrono: Para el desarrollo del presente apartado, primero se aborda las causales que le dan derecho al patrono por dar por terminada sin responsabilidad de su parte la relación laboral, según el Código de Trabajo, estas son:
 - a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
 - b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
 - c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre



y que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la conveniencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en u mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, sino se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos,

le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;

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

Cuando el trabajador realiza algunas de las hipótesis contenidas en el supuesto de hecho de este artículo (causales) ya sea por acción (robo o hurto en contra del patrono o sus compañeros) u omisión (negarse de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades), puede el patrono sin su responsabilidad de su parte dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador, al hacer alusión que no tiene responsabilidad el patrono, se está refiriendo específicamente en la indemnización al trabajador.

- Trabajador: Las causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad de su parte son:
 - a) “Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
 - b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
 - c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

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

- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamentalmente o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volver a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrón tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Son estos los supuestos, en los cuales el trabajador puede sin responsabilidad dar por terminado su contrato de trabajo. El trabajador en este supuesto debe ser muy cuidadoso de dos plazos: 1º. Plazo dentro del cual debe manifestar al patrono que da por terminado sin su responsabilidad la relación de trabajo, el cual es de veinte días, según lo establece el Artículo 261 del Código de Trabajo; 2º. El plazo de treinta días para reclamar la indemnización, si ésta no ha sido pagada.

3.6. Otras causas de terminación de los contratos de trabajo

A este respecto se refiere el tratadista, Óscar Álvarez, de la siguiente manera: “Diversas legislaciones establecen entre las causas de terminación de la relación laboral aquellas que las partes puedan válida y voluntariamente establecer en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Se trata de la aplicación al contrato del trabajo de la condición resolutoria, concebida en el derecho común de las obligaciones. Sin embargo, cabe advertir que el carácter imperativo y de orden público que, pese a la presencia impetuosa de las corrientes flexibilizadoras, sigue caracterizando al derecho del trabajo, impone un uso restrictivo de este tipo de cláusulas, para evitar que las mismas se conviertan en una forma de eludir la tutela prestada a los trabajadores.”⁵²

Puede encuadrarse dentro de estas causas la decisión unilateral del trabajador de ponerle fin a la relación de trabajo; el Artículo 83 del Código de Trabajo así lo prevé: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba...” en tal caso el trabajador debe cumplir con dar un aviso (preaviso) al patrono, en forma escrita o verbal (según la forma del contrato) y conforme se haya estipulado en el contrato respectivo; de no haberse establecido nada al respecto y si el patrono no dispone que el trabajador cese inmediatamente en su labores, el Código de Trabajo establece las siguientes reglas, para el aviso:

52 **Ibid.** Pág. 541.

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

En Guatemala, si el trabajador termina en forma unilateral su relación laboral no tiene derecho a gozar de ningún tipo de indemnización. La justificación que se ha hecho al respecto, gira en torno a que el objetivo del pago de indemnización por tiempo servido, es por los perjuicios que ocasiona, el despido sin justa causa, al trabajador, en ese orden de ideas, si el trabajador renuncia no existe ningún perjuicio causado a este; motivo por lo cual no debe pagársele nada.

Otras Legislaciones: Diversas legislaciones han superado a la guatemalteca, pues se prevén el pago de la indemnización universal y en otros una indemnización por antigüedad, a manera de ejemplo se tomará algunas legislaciones específicamente, para determinar la necesidad de que se prevea una indemnización por antigüedad.

En Panamá: El Código de Trabajo panameño, establece en su Artículo 224: “A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a percibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado desde el inicio de la relación de trabajo...” para no afectar los intereses patronales, en cuanto al pago de la indemnización el artículo 229 A, prevé un fondo de cesantía para hacer efectiva esta prestación al trabajador. En Guatemala el Código de Trabajo no regula nada al respecto, lo cual sería un avance significativo, en cuanto a la provisión de fondos por parte del empleador, cuando este despidiera en forma injustificada a un trabajador.

En Colombia: El Código de Trabajo colombiano en su Artículo 64 establece: “Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio decesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. La anterior regla tiene determinadas restricciones y es cuando el trabajador haya realizado actos muy graves en contra del patrono (revelo de secretos, daños materiales).

En México: Existe previsto en el Artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo mexicana, una prima de antigüedad, la cual se constituye en un derecho adquirido, cuando el trabajador tiene más de quince años de servicios.

En base a lo expuesto y las legislaciones analizadas, a criterio del investigador es necesario reformar el Artículo 82, para que específicamente se prevea que al retiro

voluntario de un trabajador, este perciba, una indemnización por antigüedad, la cual debe no ser menor del cincuenta por ciento del salario devengado por el trabajador en los últimos seis meses y abarcar un periodo de indemnización máximo de diez años.

3.7. Prestaciones laborales que corresponden al trabajador a la terminación del contrato de trabajo

El vocablo prestaciones, deriva del latín praestare que significa: dar, hacer o no hacer. Actualmente, las prestaciones constituyen el objeto o contenido de un deber jurídico; aplicándose esto al derecho laboral, se refiere a que las prestaciones laborales constituyen cada uno de los derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores. Que bien pueden ser el mínimo establecido legalmente e inclusive ser superior a ellos, en virtud del principio de derechos mínimos, a este respecto se refiere el Código de Trabajo, en su cuarto considerando, específicamente en su literal b) al regular:

“El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;”

Siguiendo la temática, al concluir una relación laboral o contrato de trabajo, se extinguen para patrono y trabajadores sus obligaciones recíprocas, pero no excluyen las prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho, por lo cual a continuación se hace un breve desarrollo de estas.

Salario no pagado: La principal prestación a la cual el trabajador tiene derecho como contraprestación de su trabajo, es la de percibir un salario. Por lo cual a la terminación de la relación laboral, debe hacerse efectivo al trabajador, el salario del período trabajado el cual no haya sido devengado.

Aguinaldo: Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, regula esta prestación en su Artículo 1o: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Esta prestación, debe hacerse efectiva, el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente." El aguinaldo, al igual que las vacaciones, tiene la característica de no ser acumulable año con año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor.

Vacaciones: Todo trabajador tiene derecho a un período de descanso anual, el cual debe ser más extenso, que el descanso semanal, esto con la finalidad de que el trabajador se aleje de sus labores para recrearse y tenga un descanso mental; a este descanso se le denomina: vacaciones, las cuales además de la ya anotado, deben ser remuneradas. El objetivo primordial de las vacaciones, es el descanso de las labores cotidianas del trabajador, del desgaste mental o físico, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles sin excepción.

El tratadista Guillermo Cabanellas, en el Diccionario Jurídico Elemental define a la vacación como la: “Cesación en el trabajo, estudio, negocios u otras actividades durante varios días consecutivos, semanas y aun algunos meses en el año con fines de descanso, recuperación de energía y solaz. Temporada en que se encuentra suspendida por tal causa una labor o quehacer. Producción de una vacante o puesto que queda libre en una oficina, establecimiento, empresa o lugar de trabajo.”⁵³

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

Las vacaciones poseen ciertos principios, los cuales se señalan a continuación:

⁵³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 378.

- Incompensabilidad: Antes de definir el principio anterior, es necesario definir primeramente el concepto incompensable, para poder tener una mejor comprensión del mismo, el tratadista Manuel Ossorio, en su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, define incompensable como: “No compensable, jurídicamente tiene valor negativo, porque, siendo la compensación una de las formas de extinguir las obligaciones, no se le puede producir con cosas no aptas para ello, como las deudas ilíquidas o no exigibles, las que no han vencido, las litigiosas y las de distinta especie o calidad.”⁵⁴

Lo anterior se refiere específicamente, a que las vacaciones, desde ningún punto de vista son compensables en dinero o en especie, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas, no las haya disfrutado por haber cesado en su trabajo, cualquiera que sea la causa y antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio. Cabe anotar, el supuesto del trabajador que no haya gozado jamás su período de vacaciones, puede demandar el cobro de su importe hasta un máximo de cinco períodos vacacionales.

El Código de Trabajo en el Artículo 133, se refiere a este principio de la siguiente manera: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su

54 Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 485.

trabajocualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestarsus servicios a cualquier persona durante el período devacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que seala causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, oantes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patronodebe compensarle en dinero la parte proporcional de susvacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.”

- Inacumulabilidad: A este principio se refiere el maestro Landelino Franco de la siguiente manera: “Este principio es el que determina la prohibición legal para que se acumule el goce de un período vacacional en el del año siguiente y así sucesivamente, con el ánimo de gozar de un período mayor de descanso.

La finalidad del principio es también evitar que se desvirtúe la naturaleza de las vacaciones, cual es, la de obligar a que el trabajador debe descansar durante quince días hábiles después de cada año de servicios continuos de labores al servicio del mismo empleador. Por consiguiente en el caso que el trabajador acumule dos o tres períodos de vacaciones para gozarlos juntos posteriormente desnaturaliza la finalidad de esta clase de descanso es precisamente que el trabajador descanse durante aquel período una vez cada año y no cada dos o tres años.”⁵⁵

Este principio, se encuentra contenido en el Artículo 136, segundo párrafo, el cual refiere: “Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de superíodo de

55 Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 93.

vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.”

- Unicidad: Este principio se refiere a que el goce de las vacaciones debe ser ininterrumpido, no puede dividirse el goce de este descanso. A este respecto se refiere el Licenciado Franco de la siguiente manera: “Este principio es el que impone que el goce del período vacacional o descanso anual se debe hacer sin interrupciones o fraccionando el disfrute del mismo en diversos períodos. De este principio deriva que sea ilegal lo que hacen muchos empleadores con sus trabajadores de anticipar días a cuentas de vacaciones con el objeto de evitar conferirles el disfrute completo de aquel descanso.

Sin embargo, nuestro Código de Trabajo regula una sola excepción a este principio, cual es, la que se permita a los trabajadores que laboran en centros de trabajo cuya naturaleza de la actividad es continua y no pueda interrumpirse, en este caso la ley permite que se pueda fraccionar el goce del período vacacional en un máximo de dos períodos.”⁵⁶

El Código de Trabajo, se refiere a este principio en su Artículo 136, de la siguiente manera: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones

56 Ibid. Pág. 94.

y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones.”

Bonificación anual para el sector público y privado: Considero que ésta es una prestación de carácter económica, la cual debe pagar el patrono en favor del trabajador, durante la vigencia del contrato de trabajo o la relación laboral y al término de la misma, deberá percibirla en forma proporcional.

Esta prestación se encuentra regulada en principio por la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 literal j) el cual establece: “j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

La Constitución Política, regula que una ley ordinaria debe regular su forma de pago; en ese orden de ideas el Congreso de la República por mandato constitucional, a través del Decreto 42-92, reguló específicamente esta prestación. El Artículo 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, en su Artículo primero regula: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del

suelo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”

La forma de pago de esta prestación está regulada en el Artículo segundo del cuerpo legal antes citado, el cual establece: “Artículo 2o. La presentación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

Indemnización: Sin la finalidad de agotar este tema que se desarrolla con más propiedad, en el siguiente capítulo de este trabajo de investigación, desde mi perspectiva defino, a ésta, como una prestación en favor del trabajador, consistente en la obligación del empleador de pagar con un mes de salario, por cada año de servicios continuos, siempre que despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, literal O), se refiere a esta prestación de la siguiente manera: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida

injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

En ese orden de ideas, si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios 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, su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que hay trabajado si no se ha ajustado a dicho término

Se puede afirmar, con total claridad que una de las grandes instituciones del derecho laboral es el contrato de trabajo, al término del contrato de trabajo o relación laboral respectiva, el patrono debe hacer efectivo el pago de las prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho. De lo contrario el trabajador, tiene en todo caso el derecho de acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a exigir el pago de éstas prestaciones.



CAPÍTULO IV

4. Indemnización

A mi criterio considero que la indemnización, constituye una prestación a la cual el trabajador tiene derecho de percibir, cuando un patrono ha finalizado un contrato o relación de trabajo en forma unilateral sin poseer una causa justificada para el despido, esta es la regla general; pues bien puede darse el caso que en un centro de trabajo se reconozca la indemnización universal, por lo cual independientemente si la finalización de la relación laboral ha terminado por voluntad unilateral o por mutuo acuerdo, el trabajador siempre tendrá el derecho percibir esta prestación. La finalidad del pago de la indemnización, es proporcionar un fondo, para que el trabajador que ha sido despedido sin justa causa, posea solvencia económica, para su manutención y la de su familia durante el tiempo en el cual el trabajador se encuentra cesante y mientras encuentra otro empleo. En el presente capítulo de mi trabajo de tesis, abordo esta institución, debido a que este es un tema que le da sustento a la presente investigación del cual se partirá para, poder desarrollar el último capítulo de este trabajo.

4.1. Definición

Antes de entrar a considerar la indemnización como un término jurídico, considero necesario y conveniente hacer algunas acotaciones sobre lo que es la indemnización en términos generales; proviene de la palabra latina indemne, que significa libre o

exento de daño; aplicando esta definición al sentido laboral, se puede decir que, indemnizar, es dejar libre de daño a un trabajador que ha sido despedido en forma injustificada. Cabe preguntarse aquí: ¿Cómo dejar sin daño a un trabajador, que ha cesado en su trabajo, el cual es su medio de subsistencia y de ingresos económicos que le permiten procurarse el sustento de él y de su núcleo familiar?

Al problema planteado mediante el anterior cuestionamiento, el derecho del trabajo, da respuesta mediante una prestación laboral a favor del trabajador, para dejar a éste sin daño, o al menos mitigar el efecto de un despido; por lo cual surge la indemnización, cómo prestación laboral, otorgada al trabajador por el tiempo de servicio laborado para un patrono y el cual es despedido sin justa causa, cuya finalidad es la de proporcionar un fondo económico, con la cual el trabajador, pueda disponer para su sustento mientras no posee un empleo.

El Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas, define la indemnización como un: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que ha recibido, enfocado desde la víctima.”⁵⁷ Cabe mencionar, que la indemnización no es una institución exclusiva del derecho del trabajo, sino más bien una institución genérica del derecho, así pues, puede mencionarse la indemnización civil, penal, administrativa y la laboral, de la cual se ocupará más detalladamente por ser la atinente al presente capítulo.

57 Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 692.

Partiendo de la definición dada por Cabanellas, se puede afirmar que la indemnización civil, consiste en el resarcimiento que debe prestar una persona que ha causado daño a otra en su patrimonio, por culpa, negligencia. Esta indemnización, es la regulada en el Artículo 1645 del Código Civil, el cual establece: “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.”

La indemnización penal, consiste en el resarcimiento o prestación económica debida por el autor de un delito, que como consecuencia de su acción, típica, antijurídica, culpable ha realizado además del delito un daño emergente y un lucro cesante.

La responsabilidad administrativa, es consecuencia directa e inmediata de la violación a los principios del derecho administrativo, es decir los principios de legalidad y el de juridicidad; como consecuencia de ello, existe un tipo de responsabilidad administrativa, de empleados y funcionarios públicos, la cual consiste en el resarcimiento de los daños y perjuicios, ocasionados por un servidor público, al administrado e inclusive a la administración pública.

La indemnización laboral, es una especie de indemnización, que consiste en el pago de una suma determinada de dinero, debida por un patrono a un trabajador, esto como motivo de un despido realizado por el primero sin poseer una causa justificada para



ello, la prestación debida al trabajador, es de un salario por cada año laborado, o la parte proporcional en su caso.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 literal p), regula la indemnización, como la: "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea..."

El Código de Trabajo, no establece una definición de la indemnización, pero si establece en su artículo 82, las reglas para realizar el cálculo de esta prestación, esto es: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio 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, cualquiera que ésta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que



conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda. El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

4.2. Elementos de la indemnización

Bajo el punto de vista legal, en la legislación laboral guatemalteca, los elementos para determinar la indemnización, son:

- a) Salario promedio: Es aquel salario que sirve de base fundamental para el adecuado cálculo de la indemnización, y el cual, de conformidad en los establecido en el Artículo 82, literal b), abarca los últimos seis meses de actividades llevadas a cabo, y comprende: el salario regular, el aguinaldo, el bono catorce, las horas extraordinarias, todo beneficio que sea cuantificable y haya sido proporcionado al trabajador.

- b) Tiempo laborado: Esto comprende el lapso de tiempo que transcurrió, desde el inicio de la relación laboral, hasta su finalización. Lo anterior servirá para determinar el monto que le corresponderá al trabajador en concepto de indemnización, pues el tiempo laborado es directamente proporcional al monto de la indemnización que percibirá. Pues por cada año laborado, le corresponderá un salario promedio, o en forma proporcional si los servicios no alcanzan un año completo.

4.3. Daños y perjuicios que resultan como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo

Previo a entrar a considerar los daños y perjuicios en materia laboral, se hace necesario, establecer que es daño y perjuicio, para posteriormente desarrollar con más propiedad en materia laboral.

El tratadista Manuel Ossorio, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define el daño de la siguiente manera: “Según la Academia, que remite la definición del sustantivo al verbo respectivo, detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor, molestia. Maltrato de una cosa. Si el daño es causado por el dueño de los bienes el hecho tiene escasa o ninguna relevancia jurídica. La adquiere cuando el daño es producido por la acción u omisión de una persona en los bienes de otra. El causante del daño incurre en responsabilidad, que puede ser civil, si se ha ocasionado por mero accidente, sin culpa punible ni dolo, o penal, se ha mediado imprudencia o negligencia (culpa). O si ha estado en la intención del agente producirlo. La responsabilidad civil por los daños puede surgir aun cuando el responsable no haya tenido ninguna intervención directa ni indirecta, como sucede en los casos de responsabilidad objetiva y en aquellos otros en que se responde por los hechos de terceras personas o animales.”⁵⁸

Desde su perspectiva, el tratadista Guillermo Cabanellas, define el daño, en su obra Diccionario Jurídico Elemental así: “En sentido amplio, toda suerte de mal material o

58 Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 253.

moral. Más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto. En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización; y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de esta materia.”⁵⁹

Con la finalidad de determinar con propiedad el significado de daños y perjuicios, es necesario establecer que es perjuicio. Para el tratadista Manuel Ossorio, el perjuicio consiste en una: “Ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe indemnizar, a más del daño. O detrimento material causado por modo directo. Para algunos autores, el concepto de perjuicio se encuentra subsumido en el de daño; o sea que el perjuicio no es sino una modalidad del concepto más amplio de daño. Sin duda por eso, Couture define el perjuicio como daño, menoscabo o privación de ganancia. Y por eso también, algunos códigos señalan que el daño comprende no solo el perjuicio efectivamente sufrido, sino asimismo la ganancia de que se priva al damnificado por el acto ilícito.”⁶⁰

El Diccionario de derecho usual, de Guillermo Cabanellas, define que el daño es: “Genéricamente, mal. Lesión moral. Daño en los intereses patrimoniales. Deterioro. Detrimento. Pérdida. En sentido técnico estricto, la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa, a

59 Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 109.

60 Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 719.

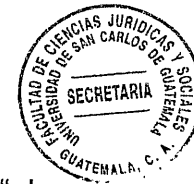
diferencia del daño, o mal efectivamente causado en los bienes existentes y que debe ser reparado.”⁶¹

Definición legal de daño y perjuicio: El Código de Trabajo, Decreto 330 reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República, no regula una definición de daño y/o perjuicio, en virtud de lo cual y en observancia a lo regulado por el Artículo 15 del Código de Trabajo, hay que acudir al Código Civil, que establece una definición genérica de daño y perjuicio en su Artículo 1434: “Los daños, que consisten en pérdida que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios que son las ganancias lícitas que deja de percibir, debe ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se haya causado o que necesariamente deban causarse.”

Ya adentrándose, a los daños y perjuicios en materia laboral, se puede decir que todo daño ocasiona un perjuicio y éste es consecuencia de un daño. El patrono que despide a un trabajador, sin tener una causa justificada para ello, ocasiona la ruptura de la relación laboral, en consecuencia de ello debe pagar un resarcimiento económico al trabajador. Algunos autores ven en la indemnización por despido o también denominada por indemnización por antigüedad, un pago de resarcimiento de daños y perjuicios por la terminación del contrato de trabajo o más propiamente dicho, la ruptura de la relación laboral, sin una causa imputable al trabajador.

También puede darse el caso, que el patrono alegue una causa justa para dar por terminado un contrato de trabajo; pero el trabajador considera que el despido es

61 Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 303.



injusto, por lo cual tal y como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo: “el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó para el despido. Si el patrono no prueba dicha causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según éste Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

El Artículo antes citado, es claro al dividir la indemnización por tiempo servido y los daños y perjuicios que le corresponden al trabajador, con motivo del despido injustificado y la renuencia del patrono a pagar su indemnización.

Pese a lo ya anotado, bien podría darse el caso, que un trabajador maliciosamente, da por terminado su relación laboral alegando un despido indirecto, el cual es totalmente falso. El Código de Trabajo prevé este acontecimiento, por lo cual expresamente lo regula, en el Artículo 80 de esta manera: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, constitutivas de despido

indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.

El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.

Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84...” Como se puede notar, en los dos supuestos anteriores, la indemnización bien le puede corresponder según sea el caso, al patrono o al trabajador.

4.4. Fuentes de la indemnización

El sentido general de fuente, es de manantial donde el agua brota. Concibo las fuentes de la indemnización, como aquellos sucesos que viene a constituir aquel manantial de donde emana ésta, es decir, todos aquellos sucesos subyacentes, que le dan origen. A



la luz de lo preceptuado por el Código Civil, que es el cuerpo normativo que regula la indemnización y sus causas, se puede establecer que son todos aquellos actos jurídicos que ocasionan un daño en el patrimonio de otro, pero como consecuencia causa un perjuicio, en consecuencia también es un dejar de percibir ganancias lícitas.

Considero que en el caso concreto del derecho laboral, son todos aquellos casos en que el patrono despide en forma injustificada al trabajador sin hacerle efectivas las prestaciones a que este tiene derecho, en virtud de la relación laboral. Como consecuencia el trabajador demanda al patrono y de probarse eventualmente el despido injustificado, el patrono deberá pagar daños y perjuicios hasta un máximo de doce meses, a lo cual se le conoce como salarios caídos. No obstante también puede señalarse el pago de daños y perjuicios, en favor del patrono cuando el trabajador, abandona injustificadamente sus labores.

Por cuestiones de espacio y por lo extenso que es lo relativo a los principios, me limito y refiero a dar éstas dos principales fuentes de daños y perjuicios, pues realizar una enumeración extensiva de los distintos supuestos a los cuales se refiere el Código de Trabajo, podría ser redundante; lo que si conviene es dejar precisado, que las fuentes de los daños y perjuicios, son todos aquellos actos jurídicos a los cuales la ley prevé como originadoras de daños y perjuicios, ya sea en favor del patrono o del trabajador.

4.5. Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato o relación de trabajo

Como ya se ha anotado, a lo largo del presente capítulo, la indemnización es una suma determinada de dinero que el trabajador tiene derecho de percibir, en virtud del despido injustificado, que realiza un patrono.

Es entendido, que una relación laboral, no es un vínculo inmanente, eterno y hasta obligatorio, por lo cual la ley, prevé que cualquiera de las dos partes de la relación laboral pueda ponerle fin a la misma, inclusive hacerlo de mutuo acuerdo. Lo anterior claro, está cumpliendo con las reglas establecidas en su caso, para el despido o para la renuncia. Así el patrono que desee despedir a un trabajador, lo puede hacer, pagando a este una indemnización, a este respecto se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, dela misma norma legal citada, 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 deben tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

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

- a) "Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97, del Código de Trabajo;

- b) Su promedio debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido."

En este mismo sentido, se pronuncia la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal O), de la siguiente manera: "...Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- O) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;"

De todo lo expuesto, se puede establecer que la indemnización es una efectiva conquista por parte de los trabajadores; la cual tiene un hondo sentido social y constituye en todo caso un resarcimiento al daño social que significa que una persona quede cesante, pues al quedar el trabajador desempleado este deja de ser una persona económicamente activa, lo que significa que el producto interno del país decrecerá aunque sea en una ínfima parte; por otro lado el daño a la estabilidad laboral, se ve afectada en el momento de que el patrono de por terminado un contrato de trabajo en forma unilateral injustificadamente, por lo cual el Código de Trabajo impone la obligación de resarcir estos daños al trabajador.

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico, doctrinario del Artículo 82 del Código de Trabajo y propuesta de reformarlo, incorporándole el pago de la indemnización por antigüedad y que ésta se pueda realizarse mediante amortizaciones

Constituye una innovación en la legislación laboral guatemalteca, el que se contemple e incorpore dentro del Artículo 82 del Código de Trabajo, una indemnización por antigüedad y el pago de ésta prestación mediante amortizaciones o pagos, además de lo establecido en dicha normativa legal. En el momento que un patrono, da por terminado un contrato de trabajo en forma injustificada o indirectamente; debe pagar al trabajador las prestaciones a las cuales, el trabajador tiene derecho, estas son: indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación para el sector público y privado (bono 14).

Pero puede suscitarse el hecho de que el patrono no posea la solvencia económica para hacer efectivo e íntegramente la totalidad de las prestaciones debidas al trabajador, motivo por el cual, puede el patrono proponer al trabajador, la posibilidad de pagarle a éste, lo adeudado, por medio de amortizaciones o pagos periódicos, si el trabajador acepta la oferta del patrono. ¿Qué sustento tiene, el trabajador, para amparar la deuda que contrae el patrono? Lo anterior, ha suscitado en la práctica la novación de una obligación laboral a una obligación civil; esto debido a que

regularmente se otorga un contrato civil atípico denominado reconocimiento de deuda; lo cual a todas luces, es una novación de la obligación primaria.

En ese orden de ideas y con el objetivo de realizar el análisis más profundo, sobre la realización de una propuesta concreta de reforma al Artículo 82 del Código de Trabajo. Considero necesario, antes de realizar el análisis y la propuesta respectiva, desarrollar aunque de manera breve, algunas instituciones del derecho civil, que tiene acogida dentro del presente estudio, pues se tratarán de encuadrar dentro de éstas instituciones civiles, específicamente instituciones del derecho de obligaciones, las obligaciones derivadas del cumplimiento de las obligaciones patronales, que son obligaciones de tipo pecuniarias pero de orden laboral.

5.1. Obligación

Las fuentes de las obligaciones, son: la ley, el delito, el cuasicontrato y el cuasidelito, según la doctrina de estas cuatro fuentes, emanan la totalidad de las obligaciones. El negocio jurídico, tiene efectos de crear, modificar, extinguir o transmitir derechos y obligaciones, estos derechos y obligaciones recíprocos entre las partes, son de orden privado, pero además de ello son reconocidos y tutelados por el Estado, mediante la ley.

En el momento que dos sujetos realizan una declaración de voluntad para crear, modificar, transmitir o extinguir derechos y obligaciones, en ese momento existe un

negocio jurídico; podemos encuadrar, dentro del negocio jurídico, la declaración que eventualmente realizan patrono y trabajador, al celebrar un contrato de tipo civil y en consecuencia novar una obligación, que inclusive sufre un tipo de metamorfosis, pues de ser una obligación laboral pasa a ser una obligación civil.

Obligación proviene del latín ob ligare, lo cual hace referencia a un vínculo, un lazo, lo que denota el vínculo jurídico que une al deudor con el acreedor. Este vínculo al cual se hace referencia consiste en hacer, no hacer, o dar una prestación determinada, por parte del deudor hacia el acreedor.

Guillermo Cabanellas define a la obligación en su Diccionario Jurídico Elemental como: "Derecho y obligación, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen en si todas las relaciones y aspectos jurídicos; de ahí la complejidad de su concepto y la dificultad de una exposición adecuada y más aún en espacio reducido. La etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino: de ob, delante o por causa de y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura; y el metafórico y ya jurídico, de nexa o vínculo moral. La obligación es un precepto de inexcusable cumplimiento; como el servicio militar, por ejemplo, allí donde es imperativo al alcanzar determinada edad y en las condiciones establecidas. Deber, como la obediencia al superior. Carga, tarea, función exigida por ley, reglamento o naturaleza del estado o situación; como las obligaciones de los cónyuges, que no son objeto, en lo fundamental, de ningún convenio; o las de los hijos en que por nacer se

encuentran a lo mejor en la obligación de obedecer a los padres. La existencia moral que debe regir la voluntad libre. Gratitud o correspondencia ante un beneficio recibido. Más estrictamente, en lo jurídico, el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o una omisión. Con mayor sujeción a la clasificación legal; el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa...⁶²

El tratadista Manuel Ossorio, define a la obligación, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, como un: "Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva: es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada (J.C. Smith). Claro es que esta definición se encuentra referida a las obligaciones de orden legal, por cuanto hay también obligaciones morales, que no llevan aparejada ninguna sanción coactiva, sino que quedan sometidas a la conciencia del obligado por esa calificación social.

Jurídicamente y en términos generales, puede decirse que las obligaciones admiten la siguiente división: a) de hacer, b) de no hacer, c) de dar cosas ciertas, d) de dar cosas inciertas, e) de dar sumas de dinero. La simple enunciación de esas obligaciones resulta suficiente para comprender su contenido.

Se clasifican asimismo en principales, cuando subsisten por sí mismas; accesorias, cuando dependen o están vinculadas con la principal; puras, cuando no dependen de una

62 *Ibid.* Pág. 276.

condición; condicionales, cuando su cumplimiento depende de ciertas circunstancias, por lo que adquieren diversas modalidades...⁶³

El problema actual, es que se nova y transforma una obligación laboral en civil, como consecuencia se sustrae del ámbito de la tutela laboral ésta obligación, como consecuencia de no estar expresamente prevista la posibilidad, de que el patrono pueda acogerse a algún tipo de amortizaciones periódicas de las obligaciones que derivan de la terminación del contrato laboral. De realizarse la reforma como se propone, el patrono puede acogerse a este nuevo régimen de pago, por amortizaciones, que le resulta menos dificultoso, pues no es lo mismo pagar, por ejemplo, Q.90,000.00 al contado, que pagar esa suma mediante amortizaciones.

5.2. Cumplimiento de las obligaciones

El cumplimiento de una o varias obligaciones, es la realización o satisfacción de la prestación a la cual está obligado el acreedor de la obligación, es decir el deudor realiza un acto jurídico mediante el cual da, hace o no realiza una prestación, en favor del acreedor.

La doctrina, considera que la obligación consiste en un proceso equiparable, a la vida del ser humano, nace para su cumplimiento y éste necesariamente le da fin a la vida de la obligación. Según el tratadista Federico Puig Peña, el cumplimiento de la obligación consiste en: "...La plena y absoluta realización en la vida de lo convenido por las partes

63 Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 635.

al contraer la obligación. Es decir, el trasunto fiel en la realidad de las estipulaciones acordadas. Por ello, el cumplimiento dependerá en su configuración material de la naturaleza de la obligación, según consista ésta en dar, hacer o no hacer. Pero la esencia propia del cumplimiento consiste más bien en una actitud, en un comportamiento del obligado, en adecuación constante con el tenor de la obligación. El cumplimiento, pues, es propiamente una total conducta de cumplimiento.”⁶⁴

Esto quiere decir, que las obligaciones nacen, para ser cumplidas; pues es totalmente ilógico que se cree una obligación con la finalidad de incumplirla. Lo anterior, como todo tiene excepciones, pues en la actualidad es un hecho notable que existen muchas personas, que se dedican a estafar, contraen obligaciones, por compra de distintos bienes y posteriormente incumple con las obligaciones contraídas.

Se puede establecer, que el patrono al despedir injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, debe hacer efectivo el pago de las prestaciones a las cuales éste tiene derecho. Si el patrono se encuentra en una situación económica, que no le permite pagar la totalidad del monto adeudado al trabajador, el patrono, puede acogerse al régimen de pago por medio de amortizaciones que se propone mediante reforma al Artículo 82 del Código de Trabajo. Esto con la finalidad, de que el patrono de cumplimiento a las obligaciones imperativas, establecidas en el Código de Trabajo y no alegue falta de recursos económicos.

La doctrina civil establece y desarrolla distintos tipos para realizar la satisfacción de las obligaciones, es decir el cumplimiento de éstas; no es de la misma manera, en el

64 Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español, tomo III.** Pág. 168.

derecho del trabajo, esto debido al grado de desarrollo del derecho civil, que se remonta hasta el derecho romano. Por lo cual y ante la necesidad que también las obligaciones laborales sean satisfechas, es necesario que tal y como se propone, se prevea legalmente la posibilidad de realizar el pago, de las obligaciones derivadas de la terminación de contratos laborales, por medio de pagos. Por lo anterior considero necesario desarrollar brevemente, las modalidades del pago establecidas, para subsumir dentro de alguna de estas modalidades, el pago de las prestaciones laborales, de la manera como se propone.

Como anteriormente, se ha anotado, las obligaciones nacen a la vida jurídica, con la finalidad de ser cumplidas y de esta manera extinguirse; al igual que un ser humano, nace, crece y muere, así las obligaciones nacen a la vida jurídica, para ser cumplidas y fenecer, por causa de su cumplimiento. Se sitúa al pago, como el medio idóneo, para dar cumplimiento a las obligaciones.

Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales define al pago como el: "Cumplimiento de la prestación que constituye el objeto de la obligación. Sea ésta una obligación de hacer o una obligación de dar. Constituye una forma típica de extinguir las obligaciones. Más en concreto, abono de una suma de dinero debido. Reparación de ofensa o agravio. Entrega, en el plazo oportuno, del sueldo o jornal convenidos. Recompensa. Sufrimiento de condena, sanción o correctivo.



Se articulan como requisitos del pago los siguientes: a) una obligación anterior de hacer o no hacer, de dar o no dar; b) duplicidad al menos de sujetos acreedor el uno y deudor del otro, o recíprocamente con una y otra cualidad; c) la voluntad de pagar, para diferenciar el pago de otros negocios jurídicos posibles; d) un pagador, el deudor o alguien en su nombre o por él; e) un acreedor que recibe el pago por sí o persona facultada para aceptarlo en su nombre y por su cuenta.

El pago no puede consistir sino en lo debido, en todo lo debido y solamente en lo debido. Como lugar se estará al convenido o fijado. Supletoriamente rigen el lugar de la obligación cuando se contrajo y el domicilio del deudor.”⁶⁵

El Código Civil, en el Capítulo VI, denominado cumplimiento de las obligaciones le dedica el Título I, al pago; en ese orden de ideas, se puede deducir que el Código Civil, considera al pago como un medio de cumplimiento de las obligaciones, específicamente el Artículo 1380, regula sobre el pago que: “El cumplimiento de la prestación puede ser ejecutado por un tercero, tenga o no interés y ya sea consintiendo o ignorándolo el deudor.”

El pago posee determinadas características, que determinan la naturaleza y esencia del mismo, estas son:

- a) Existencia de una obligación: esta característica, hace referencia a que para realizar un pago, debe existir previamente, una relación jurídica entre deudor y

65 *Ibid.* Pág. 678.



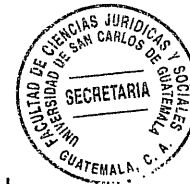
acreedor, la cual da origen a una obligación y como consecuencia de la misma se realiza el pago, para darle cumplimiento a ésta.

- b) El animus solvendi: esto se refiere, al aspecto subjetivo del deudor, de dar cabal cumplimiento a la obligación contraída. En otras palabras, es la intención del deudor de satisfacer, la prestación debida al acreedor.
- c) El hecho que consiste la prestación: Esto se refiere, al objeto en el cual consiste la prestación debida, por el deudor al acreedor. A este respecto es lo que se refiere Manuel Ossorio, cuando se refiere, al pago, como lo debido y solamente lo debido.

5.2.1. Clases o formas de pago

Pueden señalarse, especialmente dos tipos de pagos, estos son:

- i. **Pago en dinero:** Esta modalidad de pago, como forma de cumplimiento de la obligación, consiste en el pago realizado por el deudor al acreedor con moneda de curso legal. A este respecto el Código Civil en el Artículo 1395 refiere: “El pago en moneda nacional lo hará el deudor entregando igual cantidad numérica con arreglo al valor nominal que tenga la moneda en la fecha en que se le requiera de pago, siempre que ya sea exigible la obligación.”



Es necesario tener en consideración que el artículo antes citado fue reformado tácitamente por el Decreto 94-2000 del Congreso de la República, el cual en su Artículo primero, estipula: “Es libre la disposición, tenencia, contratación, remesa, transferencia, compra, venta, cobro y pago de y con divisas y serán por cuenta de cada persona individual o jurídica, nacional o extranjera las utilidades, las pérdidas y los riesgos que se deriven de las operaciones que de esa naturaleza realice...” Por lo cual el pago, para el cumplimiento de las obligaciones puede indistintamente realizarse en cualquier tipo de moneda, es decir nacional o divisas.

- ii. **Pago en especie:** Este tipo de pago, es el que efectúa el deudor, con algo totalmente distinto a la moneda, esto siempre que se haya pactado de esta forma; a este tipo de pago el Código Civil, se refiere en su Artículo 1397, de la siguiente manera: “Si el pago tuviere que hacerse en especie y hubiere imposibilidad de entregar la misma cantidad y calidad, el deudor satisfará el valor que la cosa tenga en el tiempo y lugar señalados para el pago, salvo que se haya fijado precio al celebrarse el contrato.”

5.3. Análisis de los beneficios para el trabajador

Considero que los beneficios, de la propuesta que se hace, redundan en favor del trabajador, principalmente en los siguientes aspectos: el patrono no puede alegar, falta de recursos para hacer efectivo el cumplimiento de la obligación. Este beneficio, es sumamente importante, pues el patrono, casi siempre se ampara, para el incumplimiento de las obligaciones, que derivan de la terminación del contrato, en



cuestiones de tipo económico, al tomarse en cuenta la propuesta que se realiza, el patrono, ya no podrá ampararse en esta excusa, pues está previsto el cumplimiento de la obligación mediante pagos periódicos, lo cual también redundará en beneficio del patrono, pues éste, ya no tiene que realizar el pago en un solo pago.

El plazo, del cumplimiento de la obligación no es muy prolongado, esto es importante, pues se prevé que el plazo, de doce meses, dentro del cual debe hacerse efectivo el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la terminación de los contratos de trabajo.

Los pagos periódicos, que realizaría el patrono, en favor del trabajador, permitirán al trabajador, contar con una suma determinada de dinero, tal y como si estuviera percibiendo el salario. Esto considero, es sumamente importante, pues el trabajador, durante el plazo que no posea trabajo, percibirá en determinada fecha, una suma de dinero que le permitirá, solventar sus obligaciones.

5.4. Análisis de los beneficios para el patrono

Estimo, que los beneficios, que la propuesta conlleva en favor del patrono, son fundamentalmente dos: 1ª No tener que desembolsar, una fuerte cantidad de dinero, sino realizar pagos periódicos, es sabido que la relación jurídica, debe ser estable por lo cual contratos de trabajo son de tracto sucesivo, es decir que proyecta sus efectos durante un prolongado tiempo. Un trabajador, que haya desempeñado durante un largo



tiempo, una labor, por ejemplo quince años, le corresponderá, una cantidad considerable de dinero; por lo cual no siempre el patrono, contará con la solvencia económica para realizar el pago en una sola suma de dinero, lo que es conocido como pago al contado. Al acogerse, la propuesta que se hace, el patrono contará con el beneficio, de poder pagar en un plazo de doce meses.

El patrono, como antes se anotó, contará con un plazo razonable para hacer efectivo el pago de las obligaciones, derivadas de la terminación de la relación laboral o el contrato de trabajo, pues un plazo de doce meses, considero que es bastante razonable; 2ª El pago, es el medio idóneo, para el cumplimiento de las obligaciones, no importando si son de naturaleza civil, mercantil o laboral. Por lo cual al tener acogida, la propuesta realizada, dentro del ordenamiento jurídico laboral, tanto patrono y trabajador, se verán beneficiados, pues patrono podrá acogerse al nuevo modo de pago; y el trabajador percibirá las sumas a las cuales tiene derecho como consecuencia del rompimiento de la relación laboral y la terminación del contrato de trabajo.

CONCLUSIONES

1. Por todos es sabido que el sistema de justicia en Guatemala enfrenta grandes desafíos, entre ellos el de brindar una pronta solución a los conflictos que surjan en materia laboral, lo que trae como consecuencia que un juicio ordinario laboral iniciado para el pago de la indemnización por tiempo servido sea desgastante tanto para el trabajador, el patrono e incluso para las autoridades encargadas de impartir justicia.
2. Cuando se da un despido injustificado o en forma indirecta, el patrono debe pagarle al trabajador indemnización y otras prestaciones; surge en ese momento una obligación, la cual debe ser satisfecha. Y el pago total de estas prestaciones, debería ser el medio por excelencia de liberarse de la misma, lo cual difiere de la práctica, en la cual se llevan a cabo audiencias de conciliación, con el objeto de pactar cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden al trabajador.
3. En nuestro país cuando inicia una relación laboral pocas veces se observan los principios del derecho de trabajo, esto como consecuencia de la falta de información de la cual adolecen los sujetos que conforman dicha relación, principios que no tienen otro objetivo, más que de servir de herramienta para interpretar y aplicar la legislación laboral, así como resolver lo más pronto posible los conflictos que surjan en esta materia.



4. En Guatemala existe poca voluntad por parte de los legisladores en establecer mecanismos para poner fin lo mas pronto posible a los conflictos que surjan como consecuencia del pago de la indemnización por tiempo servido, por lo que es muy importante el aporte hecho por algunos países de latinoamérica al llevar a cabo reformas legales en materia laboral que se orientan a dignificar al trabajador y a ser más consientes con el patrono.



RECOMENDACIONES

1. Que la Corte Suprema de Justicia, al designar jueces de trabajo y previsión social, nombre profesionales que tengan experiencia, trayectoria y hayan desenvuelto su carrera profesional, en el derecho del trabajo. Con lo anterior, se conseguirá que los conflictos laborales, sometido a su consideración, sean resueltos con un mejor conocimiento del derecho laboral, pues esta disciplina jurídica posee principios y características propias, las cuales a la luz de otra rama del derecho son completamente incompresibles.
2. Es necesario, que la Inspección General de Trabajo, realice la atribución establecida en el Artículo 280 del Código de Trabajo, consistente en ser fiscalizador del cumplimiento de la obligación del patrono, de hacer efectiva la indemnización y prestaciones debidas al trabajador, con ello se logrará, que las normas jurídicas laborales sean positivas y no solo vigentes.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe divulgar los derechos laborales, a través de medios de comunicación escritos, radiales y de cualquier otra índole; con ello se conseguirá un mayor conocimiento por parte de los trabajadores de los derechos que le corresponden, entre ellos la indemnización; pues en muchos casos los trabajadores ignoran sus derechos y en tal sentido nunca hacen valer los derechos que le competen y en consecuencia prescribe el derecho que le asiste.



4. El Congreso de la República de Guatemala, debe realizar una reforma al Artículo 82 del Código de Trabajo, para prever la posibilidad de realizar mediante amortizaciones el pago de las prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho, al terminar el contrato de trabajo. Con lo cual se beneficiará al patrono que no tendrá que desembolsar una cantidad fuerte de dinero si sus posibilidades económicas no se lo permiten; y el trabajador se beneficiará también al percibir íntegramente sus prestaciones e indemnización.



BIBLIOGRAFÍA

BUENO MAGANO, Octavio. **Manual de direito do trabalho, Parte general.** 2a. ed. São Paulo Brasil. (s.e.), 1984.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

DEL BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Tomo I y II, México. (s.e.), 1977.

DEL BUEN, Néstor, y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social** Instituto de investigaciones jurídicas. México. (s.e.), 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 4^a Ed. México: Editorial Porrúa, 1989.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho Individual del trabajo.** Universidad nacional de educación a distancia. Madrid, España: Ed. impresos y revistas, S.A., 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1966.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2,004.

<http://www.elsigloeuropa.es> (Guatemala, 07/12/2012)

http://www.eswikipedia.org/norma_jur%c3%adica (Guatemala, 08/12/2012)

<http://www.eswikipedia.org/wiki/constitucion> (Guatemala, 09/12/2012)



LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Colección Textos Jurídicos No. 9. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. (s.e.), 1985.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2a. edición. Buenos Aires, Argentina. (s.e.), 1978.

RAMÍREZ, Braulio. **Beneficencia y política social**. Madrid, España: Ed. Mariano Esteban de Vega, 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

Legislación:

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

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

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Suscrito en 1969 por la Organización de las Naciones Unidas.

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

Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 42-92, 1992