

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a cross. The shield is flanked by two figures holding a banner. The outer ring of the seal contains the Latin text "UNIVERSITAS SAN CAROLINIENSIS" at the top and "SIGILLUM UNIVERSITATIS SAN CAROLINIENSIS" at the bottom.

**LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FIGURA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y SU
DIFERENCIA CON LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

ROSA ILIANA BARRIOS MONROY

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FIGURA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y SU
DIFERENCIA CON LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA ILIANA BARRIOS MONROY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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:

Presidenta: Licda. Bertha Aracely Ortiz Robles
Vocal I: Lic. Ernesto Rolando Corsantez Cruz
Secretaria: Licda. Miriam Rivera Álvarez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

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



Lic. José Rubén Carrillo Carrera
Abogado y Notario
Colegiado 8730
20 Calle 9-17, zona 1
Teléfono 2288-5803
Guatemala, C.A.

Guatemala, 5 de marzo de 2013

Dr. Bonerge Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Doctor Mejía:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la resolución de fecha 18 de febrero de 2013, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **ROSA ILIANA BARRIOS MONROY**, intitulado: **LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FIGURA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y SU DIFERENCIA CON LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.**

HAGO CONSTAR

Que tomando como base los requisitos del Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedí al análisis y estudio de fondo y forma del contenido científico y técnico de la tesis revisada, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como su redacción, determine que el trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud, en virtud de que se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada.

Derivado de análisis y estudio de fondo y forma del contenido del trabajo, se concluye que la tesis revisada es de suma importancia, por sus fuentes documentales de



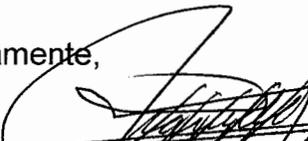
Derecho Comparado con algunos países latinoamericanos, y por el aporte que puede representar al gremio sindical guatemalteco.

Así mismo se procedió a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la tesis, en especial a la organización del contenido temático, con el único objeto de tener una mejor visión sobre el contenido global de la misma, por todo lo antes expuesto, me permito **APROBAR y EMITIR DICTAMEN FAVORABLE**, precediendo su discusión en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

NIT: 189197-9
COL. 8730
TEL.: 2230-5729


Lic. José Rubén Carrillo Carrera
ABOGADO Y NOTARIO



USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ROSA ILIANA BARRIOS MONROY, titulado LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FIGURA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Y SU DIFERENCIA CON LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. 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/slh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

A UN SER DIVINO: Que en su infinito amor y misericordia me permitió alcanzar esta meta

A MIS PADRES: Con mucho amor

A MIS ABUELITOS: Por abrigarme cuando lo necesité

A EVELYN: Por su maravilloso ejemplo

A MIS SEIS AMADOS: Por su apoyo incondicional, de quienes aprendí que la recompensa de una cuesta arriba es más satisfactoria cuando sabes que al final siempre estará su amor

AL BUFETE: En especial al Licenciado Cornejo con cariño y admiración

A: A la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en sus aulas me enseñó el valor del esfuerzo



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos	2
1.1.1. Edad Antigua	2
1.1.2. Edad Media	3
1.1.3. El Renacimiento	4
1.1.4. El trabajo en la actualidad	5
1.2. Derecho de trabajo	8
2.1. Definición	9
2.2. Naturaleza jurídica	10
2.3. Regulación legal	11
1.3. Fuentes del derecho de trabajo	12
1.4. Características del derecho de trabajo	14
1.4.1 Tutelaridad	14
1.4.2. Hondamente democrático	14
1.4.3. Público y necesario	15
1.5. Principios del derecho de trabajo	16
1.5.1. Principio protector	16
1.5.2. Principio de irrenunciabilidad	21
1.5.3. Principio de continuidad laboral	21
1.5.4. Principio de primacía de la realidad	22
1.5.5. Principio de buena fe	23
1.5.6. Principio de razonabilidad	23
1.5.7. Principio evolutivo	24



Pág.

1.5.8. Principio de justicia social	24
---	----

CAPÍTULO II

2. Relación laboral	27
2.1. Contrato de trabajo	28
2.1.1. Clases del contrato de trabajo	30
2.1.2. Elementos del contrato de trabajo	31
2.1.3. Características del contrato de trabajo	31
2.1.4. Terminación del contrato de trabajo	32

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales	41
3.1. Vacaciones	41
3.1.1. Regulación legal	42
3.2. Aguinaldo	42
3.2.1. Regulación legal	43
3.3. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado	43
3.3.1. Regulación legal	44
3.4. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado	44
3.4.1. Regulación legal	46
3.5. Indemnización	46
3.5.1. Regulación legal	47
3.5.2. Indemnización universal	47
3.5.3. Análisis de los proyectos que han intentado proteger el derecho de antigüedad de los trabajadores en la historia laboral	48



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Prima de antigüedad	59
4.1. Definición	61
4.2. Naturaleza jurídica	62
4.3. Derecho comparado	62
4.3.1. Derecho mexicano	63
4.3.2. Derecho panameño	67
4.3.3. Análisis del derecho comparado	74

CAPÍTULO V

5. Diferencia entre la prima de antigüedad y la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público	77
5.1. Análisis de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público	79
5.2. Análisis de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio	79
5.3. Consecuencias de la implementación de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.....	81
5.4. Consideraciones finales	83
5.5. Proyecto de ley para modificar los artículos 83, 85 y 86 del Código de Trabajo	85
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	93



INTRODUCCIÓN

Al remontarnos a la historia del derecho de trabajo, encontramos que la parte más débil de la relación laboral se ha enfrentado masivamente a través de los siglos, a cruentas luchas por conseguir una sociedad más justa y más humana, donde sus derechos sean reconocidos y reivindicados. Tomando en cuenta que, luego de transcurridos 17 años de la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, en materia laboral no se han definido estrategias que promuevan las reformas legales para mejorar los derechos de los trabajadores, en especial el derecho de antigüedad, el presente estudio pretende constituir un instrumento de utilidad para profesionales, estudiantes y trabajadores.

Los objetivos generales del presente informe, son demostrar y probar el porqué las figuras indemnización universal y bono 14 no son figuras jurídicas adecuadas, que protejan o sustituyan el derecho de antigüedad de los trabajadores, y proporcionar una óptica comparativa de como las legislaciones de México y Panamá utilizan la figura laboral prima de antigüedad para proteger ese derecho, mientras que el objetivo específico fue proponer la inclusión de la prima de antigüedad en el actual Código de Trabajo, Decreto 1440 del Congreso de la República de Guatemala para lo cual se presenta un proyecto de reforma que se desarrolla en el capítulo quinto de la presente investigación.

En base a lo anterior, habiendo realizado el estudio correspondiente, los objetivos que se determinaron sobre los beneficios de la implementación de la figura prima de antigüedad en la legislación laboral guatemalteca fueron alcanzados, y la hipótesis que se formuló fue efectivamente comprobada al establecer la necesidad de la inclusión de dicha figura en el actual Código de Trabajo.



Para el desarrollo del presente estudio, se han utilizado los métodos deductivo e inductivo, haciendo un análisis interpretativo y explicativo, siendo la misma una investigación activa, ya que la aplicación inmediata de la misma se dirige a resolver el problema del derecho de antigüedad de los trabajadores. La técnica empleada fue la documental, pues se apoya en la lectura de textos y de legislación comparada.

Con el objeto de analizar la prima de antigüedad, y los beneficios de su implementación, y poder diferenciarla del bono 14, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, la presente investigación contiene cinco capítulos, estructurados de la siguiente manera: el primer capítulo desarrolla lo concerniente al derecho de trabajo, sus características y principios; en el segundo lo relativo a la relación laboral, las clases de contrato y las formas de terminación del mismo; en el tercero las prestaciones laborales vigentes en el derecho laboral guatemalteco, su naturaleza y regulación legal; en el cuarto capítulo se presenta el estudio de la prima de antigüedad, naturaleza jurídica, antecedentes históricos y beneficios de la figura laboral y para ilustración de la misma, se hace una breve relación de derecho comparado con países latinoamericanos que ya han adoptado dicha figura a su legislación; el quinto establece la diferencia entre la prima de antigüedad y el bono 14 y los antecedentes históricos de esta última y se incluye un proyecto de ley para modificar los artículos 83, 85 y 86 del Código de Trabajo.

El Estado como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, igualdad, libertad y paz, debe promover la creación de condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad más justa en el sector laboral guatemalteco y la presente investigación tiene como fin contribuir en una mínima parte a esa causa.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de las criaturas creadas por Dios, por lo tanto es un signo particular del hombre y de la humanidad. Es por ello, que el trabajo no es una mercancía, una cosa, o simplemente un instrumento de producción. Se trata de una actividad libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumentos de labores. El trabajo tiene un significado ético, es un bien del hombre y de la humanidad, de ahí su valor humano.

En un sentido amplio, es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra trabajo deriva del latín *tripaliare*, que a su vez viene de *tripalium*, (tres palos); *tripalium* era un yugo hecho con tres palos, en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar; ahora bien en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

Trabajo es: "El esfuerzo humano, sea físico o intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de la riqueza"¹; por su parte, la Constitución Política de la

¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 416



República de Guatemala establece en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social”.

Deducimos entonces, que lo laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través del cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia y la de su familia, productividad que realiza en beneficio de tercero.

1.1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo

Los antecedentes históricos del derecho de trabajo son todos aquellos que a lo largo de los siglos se han convertido en pilares del derecho de trabajo en la actualidad, y por lo tanto se hace un breve análisis desde la Edad Antigua hasta la época moderna.

1.1.1. Edad Antigua

Aunque no fue la primera forma de trabajo, la esclavitud fue un régimen lamentable y deplorable, en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros, considerándolos como objetos y no como personas. No se conoce el origen de la esclavitud, pero los estudios presentados por sociólogos indican que en las primeras etapas de la humanidad, el hombre erraba por la tierra en grupos establecidos, generalmente pequeños, cultivando y criando ganado para su comunidad, sin embargo, la ambición y el estado errático de los hombres los conducía por la tierra y cuando se



declaraba la guerra entre ellos, los vencedores exterminaban a los vencidos, y al final de la batalla el vencedor tomaba prisioneros en lugar de exterminarlos, conservándolos para forzarlos a trabajar.

Este cruel fenómeno se extendió con rapidez por todas las sociedades antiguas. Los esclavos eran forzados a trabajar especialmente en las minas, en los talleres, en la reparación de caminos y en la fabricación de monedas, sin excluir por supuesto trabajos domésticos. Esclavitud, forma fácil e indigna de conseguir mano de obra gratuita y forzada, tanto así que algunos humanos decidieron dedicarse a la compra-venta o compra - alquiler de esclavos, dividiéndose la población libres y esclavos, convirtiéndose en un sistema económico.

1.1.2. Edad Media

Este fue un nuevo régimen en el que habían tres grupos bien definidos: los clérigos, que poseían la cultura y el poder; los guerreros, que eran dueños de la riqueza; y la masa de los siervos, villanos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen, girando estos alrededor del señor feudal, obligados a un trabajo servil, pertenencia al señor en entera propiedad, y se les podía vender o cambiar por otros.

La principal preocupación de el régimen feudal era la tenencia de la tierra, la sociedad feudal ocasionó que la economía se tornara eminentemente agrícola, cerrada y



consuntiva, en el que poca o ninguna importancia tuvieron los trabajadores como clase social, prolongando así la esclavitud.

1.1.3. El Renacimiento

Concluido el oscurantismo de la edad media, surgió un nuevo planteamiento para el trabajo, pues dejó de ser indigno y se le atribuyó la calidad de creador de riquezas y desarrollo. El Renacimiento desató fuerzas no conocidas hasta entonces, como fue la Revolución Francesa, punto de partida hacia el hombre libre. Con la llegada de la Revolución Industrial, que inició la modernidad con la aparición del maquinismo, se transformaron bruscamente las condiciones materiales en que hasta entonces se habían desarrollado el trabajo.

El trabajo del campo se desplazó hacia las ciudades, con lo que la población obrera creció y se concentró en grandes centros urbanos, para darle al trabajo una importancia que nunca había tenido. A la par de estas innovaciones técnicas, existió otro factor que imprimió nuevas características al sistema laboral: la división del trabajo, es decir, una separación de los procedimientos fabriles, que implicaba también que los obreros tuvieran que repetir constantemente los mismos movimientos. Esto fue creando una especialización incipiente, en otras palabras, se racionalizó el trabajo. Sin embargo, la clase obrera pagó un precio muy alto por estas ventajas, puesto que la forma de retribución también varió, lamentablemente, en forma negativa. Se pagaba miserablemente al trabajador y muchas veces no con dinero, sino con vales canjeables



por mercancías en los almacenes de la propia empresa, situación que agravó la dependencia del trabajador hacia el patrón.

Haciendo referencia a una de las características del trabajo en la época liberal, el jurista francés Paul Durand dijo: "Las ideas de libertad y economía encontraron su expresión en las doctrinas de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual",² característica que abarcaba todo tipo de relaciones jurídicas, incluidas lógicamente las laborales.

Por la errónea aplicación de legislación civil sobre materia eminentemente laboral, se acentuaba el conflicto entre patronos y trabajadores, no siendo la única carga de los trabajadores, pues tenían conflicto con el propio Estado, al que consideraban detentor de la fuerza y del interés capitalista, y que no hacían nada para remediar la cruenta lucha de dos fuerzas irreconciliables.

Si se resume esta época, se puede observar que por un lado estaba caracterizada por grandes desarrollos y magnos aumentos en la producción, pero por otro es una época en la que se sumió a gran parte de la sociedad en la más oscura de las miserias, resultado de la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo, donde los salarios eran miserables y las jornadas de trabajo prolongadas.

². Bermúdez, Miguel. *Derecho del trabajo*. Pág. 12

1.1.4. El trabajo en la actualidad

El siglo XIX se caracterizó por un enfoque de dignificación de los trabajadores, para cambiar las condiciones de los mismos, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida. Llega así, la etapa intervencionista, en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares, por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, dando como resultado la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley, sólo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales. También se establecieron autoridades propias para controlar y supervisar los derechos laborales, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Son tres los aspectos más impresionantes de la evolución del derecho de trabajo de nuestro tiempo: a) la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora; b) el derecho de huelga como forma de auto tutela; y c) el derecho a la contratación colectiva.

Al principio la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizada, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos así surgidos, se integraron primero por régimen formando uniones más numerosas y sólidas, después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase, más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.



El Estado reconoce el derecho de huelga, por su parte, pasó de una situación inicial de hecho a ser un derecho reconocido y reglamentado en leyes. Por último, la contratación colectiva representa sin duda la evolución más eficiente de todo el derecho del trabajo, ya que a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresarios. Además, se generaron normas propias en su relación, en muchos casos superiores a las contenidas en las leyes, que se convirtieron en simples mínimos de garantía. Este nuevo modelo contractual, logró una revolución en contenidos y formas laborales, se facultó a las partes del contrato colectivo a crear su propia normatividad, libertad que también enriquece el contenido del derecho laboral, hasta el grado de convertirse en la nota característica del derecho de trabajo en nuestros días.

Sin embargo, a pesar de los avances arriba mencionados, en el derecho de trabajo en los últimos años la cuestión laboral se ha tornado compleja, lo que obliga que al derecho de trabajo deba ser sometido a revisiones constantes, con el fin de hacer más justas las relaciones laborales, y por ende, dotar de niveles superiores de vida a los trabajadores.

Del anterior análisis, observamos que como resultado del avance de cada época de la humanidad, el ser humano en su actividad laboral ha pasado de ser esclavo, a siervo, a vendedor de su fuerza productiva.



1.2 Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es el que se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador, con el fin de mantener una armonía entre las dos partes. Derecho que a lo largo de la historia ha tenido otras denominaciones, entre las cuáles podemos mencionar: legislación industrial, derecho social, derecho laboral, derecho obrero.

El derecho de trabajo es un derecho público cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado.

Con respecto a esa actividad, Cabanellas explica: “desde los más lejanos tiempos, todo sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto;”³ y a consecuencia de esa oposición, surge dentro del derecho un conjunto de instituciones y normas mediante las cuales el Estado, trata de asegurar la paz social y tutelar la condición económica, social y moral de los trabajadores.

Concluimos que, el derecho de trabajo, no es simplemente una rama del derecho, es una clase singular y trascendental del derecho, ya que tutela las relaciones más importantes de la base de la formación socio-económica del país, y por lo tanto debería

³ Cabanellas, Alcalá-Zamora y Castillo. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 165

ser un derecho realista, protector, justo y evolutivo que regula las relaciones entre patronos y trabajadores.

1.2.1. Definición

El significado jurídico, del derecho de trabajo, es el derecho del hombre frente a sus semejantes para que le permitan y aún le garanticen el ejercicio de su actividad productora, así mismo, se considera el trabajo como función social; en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se establecieron las bases de la legislación del trabajo, por su parte el actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Tercer Considerando, inciso e) expresa: "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", y el Artículo 14 del mismo cuerpo legal establece: "El presente Código y sus normas legales son de orden público y a sus disposiciones se deben ajustar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala"; a este respecto señala Vito, "todas las normas del derecho de trabajo son de orden público y por ello irrenunciables. Tampoco importa que se vea comprometido el éxito patrimonial de la empresa como consecuencia de las prestaciones impuestas; la libertad contra la opresión de los trabajadores debe prevalecer en caso de conflictos insalvables sobre la libertad de contratación de los empresarios..."⁴

⁴ Francesco, Vito. *La economía al servicio del hombre*. Pág. 141

Cabanellas define el derecho de trabajo así: “Es aquel derecho que tiene por contenido la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de 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”.⁵

1.2.2 Naturaleza jurídica

En Guatemala, el Código de Trabajo, considera al derecho de trabajo como un derecho público, así, encontramos en el inciso e) de los considerandos, 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, y a su vez en el Artículo 14 establece lo siguiente: El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben ajustar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala.

De lo anterior se deduce que el derecho de trabajo queda taxativamente excluido del derecho privado, es decir que el criterio de libre voluntad no encaja dentro de este derecho tan particular, sin embargo, existe la posibilidad de encajar su naturaleza jurídica dentro del derecho social.

El derecho social ha venido a ser una tercera rama del derecho, así es considerado por López Larrave al expresar: “la división tradicional del Derecho en Público y Privado, ha

⁵ Ibid. Pág. 133



consumido muchas páginas de los últimos años, a los dos anteriores se ha agregado un tercero: El Derecho Social".⁶

Tomando como base que el derecho de trabajo es un derecho inminentemente protector del trabajador, por ser la parte débil de la relación jurídica, y que tiene como objetivo proteger la vida, la salud, la integridad y el mejoramiento económico del mismo, inferimos que el derecho de trabajo es un derecho eminentemente social.

1.2.3. Regulación legal

El derecho de trabajo se encuentra regido por una serie de leyes que emanan de los principios y regulaciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102.

Siguiendo con el orden jurídico, encontramos los convenios internacionales que han sido ratificados por el Estado de Guatemala, luego las normas ordinarias, como el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, etc.; los acuerdos ministeriales, las normas convencionales (pactos colectivos, convenios colectivos), y finalmente las normas consuetudinarias (cuando no existiere estipulación para determinado caso).

⁶ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 30

1.3. Fuentes del derecho de trabajo

La palabra fuente proviene del vocablo latino “*fontis*”, que significa lugar donde brota el agua, la doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.

Doctrinariamente, las fuentes del derecho en general dan una amplia clasificación a las fuentes del derecho de trabajo, sin embargo, la presente investigación se enfoca únicamente en la división de fuentes reales y fuentes formales, por considerar que son la esencia de las demás fuentes.

En lo relacionado a las fuentes reales, el autor Bermúdez Cisneros, cita a la definición que proporciona Mario de la Cueva al referirse a éstas: “Si el derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al Estado generalizar su aplicación”⁷, de donde se deduce, que es en el seno de la sociedad en donde se manifiesta primeramente el derecho, de allí viene la esencia, la sustancia de los preceptos, son los que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado constituyéndolo en una fuente real del mismo.

De tal suerte, entendemos que la primera fuente real del derecho de trabajo, es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica por parte del

⁷ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 37

Estado. Protección física, por medio de la fijación de jornada diaria de ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno, de las mujeres y de los menores. Protección cultural, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. Protección económica, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, etc.

Con respecto a las fuentes formales del derecho de trabajo: “son las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas de derecho no se imponen socialmente sino cuando revista una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva.”⁸

Afirmamos que las fuentes formales son todas aquellas plasmadas en un documento, que puede ser una ley, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la sentencia colectiva, los convenios internacionales, mismos que requieren de un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción, o en su caso ratificación correspondiente del jefe de Estado.

Podemos concluir que el Estado, en su soberanía, debería estar sobre los que poseen el control de las riquezas o sea, los dueños de los medios de producción, y no

⁸ Ibid. Pág. 41

viceversa, por lo que coercitivamente, estaría en capacidad de limitar el poder económico del patrón a través de las fuentes formales, basándose en las necesidades temporales que reflejan las fuentes reales.

1.4. Características del derecho de trabajo

Las características son las peculiaridades que diferencian al derecho de trabajo del derecho civil o de cualquier otro derecho, entre las más importantes tenemos:

1.4.1. Tutelaridad

En el sentido de que protege normativamente a los trabajadores, porque ellos se hallan en desventaja natural en el contrato laboral. Esta característica surgió con la industrialización en la fragmentación en dos grandes bloques, proletarios y capitalistas, y se convirtió en tarea del Estado suavizar el resquebrajamiento social, con la búsqueda de fórmulas legislativas y sociales que hicieran posible una vida digna a los trabajadores.

1.4.2. Hondamente democrático

Esta característica es de vital importancia para el derecho de trabajo, ya que con ella se convalida la invocación de la Constitución Política de la República de Guatemala, que afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores



espirituales y morales de la sociedad y al Estado como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz.

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

1.4.3. Público y necesario

Es un derecho público, como quedo anteriormente apuntado en la exposición de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo; es de orden público por las limitaciones que pone a la libre voluntad de los contratantes en el momento de celebrar convenios laborales, para proteger a los trabajadores de no aceptar contratos en condiciones inferiores a las protecciones de la ley.



Es un derecho necesario por ser un derecho inminentemente social, que estudia al individuo en su realidad para mantener al derecho positivo actualizado de acuerdo a la realidad histórica que se viva.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Principios, son los axiomas o máximas jurídicas del derecho de trabajo, son un mínimo a que los trabajadores tienen derecho. La expresión mínimo se refiere a que menos de eso, violaría la ley, sin embargo, no es una limitante para que el derecho de trabajo permanezca aislado de los mecanismos para controlar y evitar los desvíos o desajustes que se produzcan en el sistema, o que se pueda renovar o modificar sus programas a efectos de evitar una contradicción con la realidad histórica.

Las garantías mínimas para la parte más débil en la relación laboral se encuentran plasmadas tanto en el Considerando IV del Código de Trabajo, así como en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, principios que a continuación se analizan:

1.5.1. Principio protector

Actualmente se le conoce como principio de tutelaridad, este principio se ha denominado de varias formas a través de la historia y los autores doctrinarios, siendo la denominación de principio protector: "...preferimos la expresión principio protector



porque, aparte de su brevedad y peculiaridad, traduce fiel y elocuentemente la idea que este principio encierra.”⁹

Este principio considerado como el principio rector y más importante del derecho de trabajo parte de una desigualdad, por lo que el derecho de trabajo trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo, para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado, es decir que la finalidad de este principio, es la de crear las desigualdades jurídicas necesarias para poder compensar las desigualdades económicas, que efectivamente existen entre trabajador y patrono. Dichas desigualdades jurídicas se traducen en una protección jurídica favorable al trabajador.

Encontramos este principio plasmado en el Considerando IV, Inciso a), del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

En el estudio del principio protector, se encuentran distintas opiniones acerca de la extensión del mismo. Algunos autores admiten la idea de que el mismo, es un principio único expresado en las siguientes reglas:

- Regla de la norma más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que sea más favorable para el trabajador. Básicamente tiene

⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Pág. 24

como finalidad establecer que la norma más favorable al trabajador, será la norma aplicable al caso concreto, de entre varias normas vigentes aplicables a la misma situación jurídica, cuyo contenido o finalidad de tales normas se encuentren en pugna entre sí.

Acerca de esta regla: “estableciendo que la aplicación de la misma provoca una especie de fractura lógica en el problema de la jerarquía de las fuentes que altera el orden resultante del modelo en el cual las fuentes se armonizan en razón de la importancia del órgano del que provienen.”¹⁰

Es característico del derecho laboral, que la mayoría de sus normas establece un derecho mínimo, del cual no se podrá disminuir en las negociaciones trabajador-patrono, sin perjuicio que en dichas negociaciones se podrá establecer condiciones de trabajo que mejoren los niveles de protección establecidos. Es aquí, donde entra a jugar un papel importante las fuentes formales del derecho de trabajo, tales como la costumbre, el contrato colectivo, etc., las cuales, en aplicación a esta regla en discusión, hacen inoperante la norma más favorable para los intereses del trabajador.

Es sobre la base de esto, que se admite el predominio de las cláusulas más favorables de una convención colectiva respecto de las normas de una ley laboral que regula la misma materia, así como el predominio de las cláusulas más favorables de un contrato individual, frente a las de una convención colectiva y a las normas de ley.

¹⁰ *Ibid.* Pág. 54

Es importante establecer que en la aplicación de la regla en cuestión, se deben tomar en cuenta factores tales como:

- a) No debe olvidar los motivos inspiradores de ambas normas.
 - b) Ir en contra del hermetismo jurídico, únicamente sobre la base de la seguridad que la norma a aplicar, aun una norma inferior, definitivamente es la más favorable al trabajador.
 - c) La confrontación entre ambas normas en un plano objetivo, el interprete no debe caer en la tentación de tratar de prever las consecuencias económicas a futuro de la aplicación de una u otra norma, debe limitarse a analizar el tenor de ambas normas, y determinar cuál es considerada más favorable al trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: reza que una nueva norma no puede desmejorar normas anteriores que le proporcionan mejores condiciones. En este sentido esta regla protege los derechos adquiridos por el sector laboral, lo que significa que una nueva norma no puede nacer en detrimento de una anterior, regla que de hecho ha sido ignorada en Guatemala en las últimas décadas, al momento de aprobar una nueva ley, que disfrazaba un nuevo beneficio en detrimento de una ley más beneficiosa para el trabajador. Una de las finalidades del derecho de trabajo, es conseguir la justicia social entre trabajadores y patrones, partiendo de esa base podemos colegir que la justicia social se traduce en la idea del aseguramiento del bienestar presente y futuro



del trabajador y su familia; ideas que se confirman en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su Artículo 45, el cual literalmente establece en sus primeros dos párrafos: “Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones, dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en declarar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica....”

Al hablar de seguridad económica se infiere, que, una nueva norma no puede nacer para disfrazar la derogación de otra.

- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador. La regla in dubio pro operario es recogida por la legislación en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual literalmente indica: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores”; por otro lado, de forma complementaria y siguiendo este principio, el Artículo 17 del Código de Trabajo, establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de



trabajo, se debe de tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

1.5.2. Principio de irrenunciabilidad

En este principio encontramos que el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta, así lo establece el Considerando IV, inciso b) del Código de Trabajo: "... irrenunciables únicamente para este...".

Es por ello, que cuando hablamos de derecho de trabajo, la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables; así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas continuas.

1.5.3. Principio de continuidad laboral

Principio que le otorga la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador, razón por la cual los contratos de trabajo, según el Código de Trabajo, en su Artículo 26 deben de ser principalmente por tiempo indefinido: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse

por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita expresa en contrario”.

1.5.4. Principio de la primacía de la realidad

Principio que establece que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador; principio plasmado en el Considerando IV, d), del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”; así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico; de donde deviene el principio de tutelaridad de trabajo. Sobre la base de esto, varios autores, entre ellos, de la Cueva, ha denominado en varias ocasiones al contrato laboral “el contrato-realidad,”¹¹ puesto que el mismo existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio, ya que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia.

Con el principio expuesto, se da al juzgador un arma con la que puede combatir la simulación en las relaciones laborales, y evitar los abusos de la autonomía de la

¹¹ De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 381.



voluntad, que pueden llegar a tergiversar o transgredir las normas laborales de orden público, cuyo fin es proteger al trabajador.

1.5.5. Principio de buena fe

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Considerado como: “un principio general del derecho con características de postulado moral y jurídico.”¹²

Por medio de este principio se inspira y legitima diversos sistemas de retribución, sobre todo aquellos que buscan crear algún incentivo para el trabajador, a efecto que aumente el producto obtenido, dirigidos a premiar o estimular la productividad, la calidad, la fidelidad, la economía en materiales, etc.

1.5.6. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad, indica que tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno; principio que se plasma en las prohibiciones estipuladas en los artículos 62 y 64 del Código de Trabajo, tanto para los trabajadores, como para los empleadores.

¹² Ibid. Pág. 58

1.5.7. Principio evolutivo

El derecho de trabajo, por ser un derecho social, no puede ser un derecho estático, ya que la realidad social de los trabajadores cambia constantemente, van evolucionando, haciendo la subsistencia cada vez más onerosa y difícil para la clase asalariada; por lo que la legislación laboral vigente debería encontrarse en constante evolución, propiciando a los trabajadores se beneficien de revisiones constantes de las leyes, de las modificaciones y de las mejoras a sus condiciones laborales.

1.5.8. Principio de justicia social

La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores, y al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado. Para graficar el concepto suele decirse que, mientras la justicia tradicional es ciega, la justicia social debe quitarse la venda para poder ver la realidad y compensar las desigualdades que en ella se producen.

Las Naciones Unidas proclamaron en el año 2007, cada 20 de Febrero, como el Día Mundial de la Justicia Social.

“La justicia social es un concepto aparecido a mediados del siglo XIX, referido a las situaciones de desigualdad social, que define la búsqueda de equilibrio entre partes desiguales, por medio de la creación de protecciones o desigualdades de signo

contrario, a favor de los más débiles.”¹³ La justicia social es “una expresión perteneciente a derecho de trabajo, que se refiere a la tendencia doctrinal y práctica que se encamina a la protección de las personas débiles económicamente para elevar su nivel de vida y cultura, excluyendo de ciertos privilegios a las clases económicamente fuertes quienes provocan desigualdades sociales”.¹⁴

Al goce de los derechos humanos sociales y económicos, se les conoce como los derechos de segunda generación, son consecuencia de la evolución de los Derechos Humanos y es una rama que incluye aspectos económicos, sociales y culturales, se les ha dado esa denominación porque aparecieron en la esfera internacional después de los civiles y políticos. Históricamente se considera que surgen en el siglo XIX, como consecuencia del protagonismo del proletariado, a raíz de la industrialización creciente de las sociedades occidentales.

Se dice que estos derechos tratan de integrar la libertad con la igualdad, desde una perspectiva social democrática. En este proceso se destaca la acción de la internacional socialista, y los congresos sindicales. Estos derechos vienen a implicar un deber positivo generalizado de justicia social, transformando la democracia formal en democracia material y el Estado de derecho en Estado social de derecho.

Es con base al principio de justicia social, con el cual debe organizarse el régimen laboral del país, así lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala,

¹³ Rudi, Daniel. **El principio general de la justicia social. Los derechos constitucionales del trabajador.** Pág. 7

¹⁴ **Ibid**, pág. 32



en su Capítulo II, Sección Octava, artículos 101 y 102; estos artículos se refieren a la base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y que sirven de aplicación a los tribunales y autoridades de trabajo, habla del derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; lo que implícitamente otorga al trabajador a su superación laboral; de igual manera encontramos esas máximas en el Artículo 23 numeral 1) de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.



CAPÍTULO II

2.1 Relación laboral

Jurídicamente hablando, la relación laboral es la que surge entre una persona, denominada trabajador, y otra denominada, patrono, cuando la primera persona se compromete a prestarle a la segunda, 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, configurándose así un vínculo económico-jurídico, que idealmente se plasma a través de un contrato de trabajo.

Para que la relación laboral exista, o nazca a la vida jurídica, únicamente se necesita 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 de dependencia continuada, y dirección inmediata o delegada del patrono, cumpliendo con las condiciones de que se ejecute personalmente, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Interesante característica de la relación laboral, en la que a pesar de ser un vínculo jurídico, no necesariamente deja de ser por la ausencia de un contrato de trabajo, ya que con el surgimiento de la relación de trabajo se aplica al trabajador un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, afirmación que manifiesta la separación del derecho de trabajo de la rama del derecho civil.

La relación laboral o relación de trabajo: “representa una idea derivada de la doctrina italiana, según el 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.”¹⁵

En una relación laboral, los elementos de la misma, son aquellos datos que la componen, sin los cuales no puede existir; de acuerdo al Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos subjetivos de la misma, son el trabajador y el patrono, y los elementos objetivos, la prestación de un trabajo personal subordinado y el salario.

2.1. Contrato de trabajo.

Con el objeto de delimitar el concepto de contrato de trabajo, debemos primero analizar el concepto de contrato: “hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.”¹⁶

En el Código Civil encontramos una definición de contrato, la cual lo establece como negocio jurídico, así, en su Artículo 1251 enuncia que el negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito, y el Artículo 1517 del mismo cuerpo legal, indica que

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de las ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 832

¹⁶ **Ibid.** Pág. 218



hay contrato cuando dos o más personas acuerdan en crear modificar o extinguir una obligación.

En general se puede decir que el contrato tiene las siguientes características: es un documento escrito, contiene una declaración de voluntad, regula derechos y obligaciones, tiene carácter lícito y ante el cual las partes deben de tener capacidad para obligarse.

Ahora bien, con respecto a una definición específica de contrato de trabajo encontramos en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El contrato de trabajo tiene especiales connotaciones, que los desligan de la idea civilista de los contratos en general, y que no se abarcan en el Artículo 18 del Código de Trabajo, anteriormente descrito, connotaciones que limitan la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, restricciones encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador; además, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes y se tiene que puede o no ser escrito, por lo que al no existir



físicamente en papel, la ley lo ampara por su imperio a las condiciones mínimas desarrolladas en el Código de Trabajo.

2.1.1. Clases de contrato de trabajo

El Código de Trabajo, regula tres clasificaciones de contrato de trabajo: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) a plazo fijo con especificación de su fecha de terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, y c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Con el objeto de proteger específicamente al trabajador, el Artículo 26 del Código de Trabajo, estipula que 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.

2.1.2. Elementos del contrato de trabajo.

Se dividen en generales y especiales, siendo los elementos generales: a) capacidad de goce o personalidad jurídica, recordando que la personalidad jurídica se obtiene con la mayoría de edad, sin embargo, en derecho laboral, hay una excepción, ya que los mayores de 14 años pueden obligarse por sí mismos; y de ejercicio o sea la facultad de la persona para realizar un trabajo por sí mismo, en vista de que el contrato de trabajo define que sólo el contratado es el que puede ejecutar el trabajo para el que se obligó; b) consentimiento, elemento básico del contrato de trabajo que da al trabajador la libertad de elección, libertad que surgió con la abolición de la esclavitud; y c) objeto el cual debe de ser lícito, es decir no contrario a las buenas costumbres y la moral.

Los elementos especiales son: a) prestación personal del servicio, la ejecución de los trabajos, que lleve a cabo la actividad, la persona a quien se contrató; b) subordinación, a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados; y c) salario o retribución que el patrono pagará al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigentes para ambas partes.

2.1.3. Características del contrato de trabajo:

En un contrato de trabajo se encuentran las siguientes características: a) bilateralidad, ya que genera obligaciones y derechos para ambas partes; b) onerosidad, en vista de existe una retribución económica a favor del trabajador como intercambio de su fuerza

de trabajo; c) tracto sucesivo, basado en el principio de continuidad laboral y de tiempo indefinido que permiten al trabajador tener un trabajo constante por el mayor tiempo posible; d) consensualidad, ya que se perfecciona por el simple consentimiento de las partes; e) conmutatividad, las partes tienen como ciertas las prestaciones a las que se obligan, ya que anticipadamente se sabe el resultado del mismo; f) tipicidad, pues se encuentra regulado en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 18.

2.1.4. Terminación del contrato de trabajo

La terminación de los contratos de trabajo se da cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”¹⁷

En el Código de Trabajo encontramos las formas de terminación del contrato de trabajo, siendo estas: 1) En contratos de tiempo indefinido: a) por voluntad de una de las partes, b) por causa imputable a una de las partes; c) por mutuo consentimiento; d) en período de prueba; e) por invalidez y vejez; f) por muerte del trabajador; g) por caso fortuito; 2) en contratos de tiempo definido: a) por terminación de contrato a plazo fijo y de obra determinada.

¹⁷ **Ibid.** Pág.241

Para cada causal el actual código ha establecido las prestaciones a que el trabajador está intitulado, y es importante reconocer que la mayoría de sus estipulaciones son justas, sin embargo, existen causales que no protegen al trabajador y son precisamente esas causales las que están llamadas a modificarse, orientándolas a obtener la dignificación económica y social de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social.

A continuación se presenta una breve descripción de cada causal de la terminación del contrato de trabajo, con el objeto de establecer cuáles son las formas de terminación de la relación laboral en las que el trabajador queda desprotegido en su derecho de antigüedad.

- **Terminación por voluntad de una de las partes**

Estipulación de ley, que deja abierta la posibilidad de que sea el patrono o el trabajador el que decida poner fin al contrato de trabajo. Por parte del patrono, cuando es él quien decide rescindir de los servicios del trabajador, sin que medie justa causa.

En este caso el patrono está obligado a proporcionarle una indemnización. La indemnización por tiempo servido es el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. (Artículo 82 Código de Trabajo).



- Que el patrono acuda a la injuria, calumnia;
- Que el patrono cause daño a las herramientas o útiles del trabajador;
- Cuando el patrono incurra en falta de probidad;
- Cuando el patrono no le pague el salario que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;
- Cuando el patrono o su representante lo traslade a un puesto de menor categoría o con menos sueldo;
- Cuando el patrono altere fundamentalmente o permanente las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; siendo los elementos: 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 este obligado el patrono (Artículo 20, párrafo 5º. Código de Trabajo).

En este caso el patrono está obligado a proporcionarle una indemnización. La indemnización por tiempo servido es el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. (Artículo 82 Código de Trabajo).



Por parte del trabajador, cuando no existe causa justa, y éste sencillamente ya no desee prestar sus servicios al patrono. Cuando se suscita este caso, el patrono debe proporcionar las prestaciones que la ley exige, más no así la indemnización.

En esta forma de terminación de contrato de trabajo, retiro voluntario, vemos que el trabajador queda desprotegido en su derecho de antigüedad. En este caso, cabe hacer el siguiente razonamiento: ¿cuáles son sus motivaciones?, ¿por qué tendría el patrono que darle un premio?, y si le da un premio ¿por qué en las otras formas de terminación de contrato no?, en cuanto a sus motivaciones, estas podrían ser infinitas y no tendrían razón para afectar su derecho de antigüedad, por lo que independientemente de sus razones de retirada el patrono está obligado a otorgarle como reconocimiento a los años que éste coadyuvó al crecimiento de su empresa, y en las otras causas (a excepción de mutuo acuerdo y por causas imputables a su persona), el trabajador ya recibe esa porción por medio de la indemnización.

- **Terminación unilateral por causa imputable al trabajador**

Se da la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, por causa justa, cuando se da una causa de las enumeradas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, surte sus efectos desde que el patrono le comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores y expresamente indica que son sin responsabilidad del patrono, quedando obligado a proporcionar las prestaciones que la ley exige, más no así la indemnización equivalente por año de servicio.



Sin embargo, en algunas ocasiones esta causa justa puede convertirse en injusta cuando así sea declarado por un órgano competente en materia laboral, cuando el trabajador acude dentro del término de la prescripción ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba la justa causa, debe pagar al trabajador: a) las indemnizaciones que puedan corresponderle; 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 (12) meses de salario y las costas judiciales.

Si el despido es por causa justa, el patrono está obligado a pagarle las prestaciones que tenga pendientes, pero no tiene que indemnizar al trabajador, y este perdería su derecho de antigüedad, ¿tendría algún sentido proporcionarle la recompensa por los años que prestó sus servicios a la empresa? No, no lo tendría, ya que la prima es equivalente a un premio por su fidelidad, eficacia y eficiencia en el trabajo.

- **Terminación unilateral por causa imputable al patrono**

Esta clase está regulada en el propio Código de Trabajo, Artículo 79, en cuyo caso se convierte en un despido indirecto, es un hecho imputable al patrono, situación jurídica difícil de probar ante las autoridades de trabajo, conlleva un trámite engorroso, en el cual el trabajador es quien tiene la carga de la prueba, contrario al juicio ordinario laboral en donde la carga de la prueba la tiene el patrono. El despido indirecto se da cuando el patrono tiene deseos encubiertos de que el trabajador deje de laborar para su

- Cuando el patrono altere fundamentalmente o permanente las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; siendo los elementos: 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 este obligado el patrono (Artículo 20, párrafo 5º. Código de Trabajo).

- **Terminación por mutuo consentimiento**

En esta modalidad, patrono y trabajador deciden en forma conjunta terminar con el contrato de trabajo, tal y como lo estipula el Artículo 86 del Código de Trabajo. Ésta forma de terminación será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar libre de los vicios que lo anulan conforme al derecho común: el error, el dolo o la violencia.

Esta situación, puede pretender fundamentar en el mutuo consentimiento, 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 de trabajo.

Si el mutuo consentimiento no contiene vicio, error o violencia, el patrono está obligado a pagar las prestaciones que tenga pendientes, más no así la indemnización, por lo que se convierte en la segunda forma en que el trabajador queda desprotegido en su derecho de antigüedad. ¿Por qué tendría el trabajador que perder su derecho de



antigüedad?, si se analiza este cuestionamiento, no se encuentra respuesta válida que indique que deba hacerlo, a pesar de que en cierta manera, al igual que en el retiro voluntario, también opera su voluntad.

- **Terminación en período de prueba**

En la actualidad en Guatemala el período de prueba se reputa de dos meses y durante este período cualquiera de las dos partes puede ponerle término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

- **Terminación de contrato por invalidez y vejez**

Cuando el patrono despida al trabajador por causa de enfermedad, invalidez permanente o vejez, y el trabajador no estuviera protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está obligado a pagarle la indemnización que por tiempo de servicios le corresponda.

- **Terminación de contrato por muerte del trabajador**

En este caso el patrono queda obligado a pagar una indemnización, a sus deudos, si el trabajador no estaba protegido por el IGSS.

- **Terminación de contrato por fuerza mayor o caso fortuito**

Se consideran fuerza mayor o caso fortuito las causas enumeradas en el Artículo 85 inciso b) del Código de Trabajo, que surgen a raíz de problemas económicos en la empresa, tales como la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, y la incapacidad o la muerte del patrono.

Aquí existe una variante en cuanto a la responsabilidad del patrono de otorgar la indemnización y las demás prestaciones, ya que el Código de Trabajo indica que si ya ha surgido litigio la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, graduarán discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso estas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador; y en caso de insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, el límite máximo a que hace alusión el párrafo anterior se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 del mismo cuerpo legal, en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

Podemos observar que en ambos casos, el trabajador se ve afectado en su derecho de antigüedad, y en ninguno de los dos supuestos se hace honor a la justicia y que por lo tanto es imperante que exista una regulación que ampare el resguardo de los fondos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones del patrono cuando la terminación de los contratos sea por causas económicas de la empresa.



- **Terminación de contrato a plazo fijo y para obra determinada**

Al respecto de esta forma de terminación de contrato el Código de Trabajo establece en su Artículo 84 que cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

Todo aquello que en forma adicional al salario nominal recibe el trabajador en moneda o en especie y que van a representar parte de sus ingresos, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar y todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados, se conoce como prestaciones económicas. "Prestación equivale a dar, hacer o no hacer."¹⁸

A continuación se presenta una breve relación de las prestaciones que actualmente rigen en la legislación laboral guatemalteca, así como el desarrollo de la figura indemnización universal, la cual no ha sido implementada en la legislación como tal, pero que hace referencia a una prestación que algunas empresas ofrecen como costumbre a sus trabajadores.

3.1. Vacaciones

Prestación respaldada constitucionalmente, por medio de la cual todos los trabajadores tienen derecho a gozar de un período de descanso pagado de 15 días hábiles después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono.

¹⁸ Ibid. Pág. 764

Con el objeto de que el trabajador pueda restituir sus energías a través del descanso, es premisa que las vacaciones no sean compensables en dinero, a excepción del caso que se dé la terminación de la relación laboral.

3.1.1. Regulación legal

Con referencia a las vacaciones el Artículo 130 del Código de Trabajo, contiene la siguiente estipulación: “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;” y por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, Inciso i), estipula el periodo de vacaciones remuneradas.

3.2. Aguinaldo

El aguinaldo era: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad”.¹⁹

Actualmente es una prestación que se otorgó por medio de decreto, para promover la justicia social a los laborantes que intervienen en el proceso productivo de la nación. Es el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario que el patrono está

¹⁹ Ibid. Pág.60



obligado a prestar anualmente al trabajador, en base a lo que éste devengue por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año.

3.2.1. Regulación legal

El aguinaldo está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal j), el cual estipula que es la obligación que tiene el 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. Dicha disposición constitucional establece que a los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado efectivamente.

Además, encontramos la figura del aguinaldo regulada en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

3.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Desarrollada a través de Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, comúnmente conocida como bono 14, es una prestación anual obligatoria para todo

patrono, tanto del sector público como del sector privado, bonificación a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo, se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año y si el trabajador ha laborado menos de un año debe de pagarse en forma proporcional.

Esta prestación fue implementada en la legislación laboral guatemalteca con un objeto encubierto, el cual sí afectó los derechos adquiridos de los trabajadores, por lo que se concluye que su implementación vulneró el principio protector del derecho laboral, razón por la cual se hace un análisis más profundo en el Capítulo V de la presente investigación.

3.3.1. Regulación legal

Esta prestación se encuentra regulada en el Decreto 42-92, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, que fue declarado de urgencia nacional y aprobada en una sola lectura.

3.4. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado

La definición de bonificación incentivo, es la de ser una prestación laboral que no constituye, ni sustituye el salario nominal del trabajador, pero forma parte de su ingreso global, y que si bien en un principio fue creada con el fin de estimular y aumentar su



productividad y eficiencia, tanto en beneficio del trabajador como del patrono y de la economía nacional, con la nueva figura creada por el Decreto 37-2001, dicha finalidad fue totalmente dejada a un lado, y sustituida por aumentar el ingreso global del trabajador, sin importar si el trabajador es eficiente o no.

Esta figura fue introducida en la legislación guatemalteca por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el siete de diciembre de 1989. Este Decreto establece que se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

La más reciente modificación indirecta al Decreto 78-89 se promulgo el día 28 de julio del año 2001, por medio del Decreto 37-2001, publicado en el Diario de Centro América el 14 de noviembre del año 2001, entrando en vigencia el día de su publicación. Dicho Decreto en su Artículo 1º. Literalmente estipula: "Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q250.00), que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República de Guatemala."



3.4.1. Regulación legal

La bonificación incentivo se encuentra regulada en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, y su más reciente modificación se encuentra en el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

3.5. Indemnización

La definición de indemnización es unánime tanto en el diccionario de Cabanellas, como en el de Osorio, los cuales concuerdan que es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, y es así como el legislador guatemalteco plasmó el término indemnización en materia laboral, quedando sin lugar a dudas fuera de toda consideración asumir el término indemnización como una recompensa, como equivocadamente se estipula en la figura indemnización universal.

La indemnización es una prestación de naturaleza resarcitoria, estipulada en las leyes laborales cuando se ha causado daño o perjuicio a una de las partes de la relación laboral, aunque específicamente sólo se desarrolla bajo el título de indemnización a favor del trabajador. Es la prestación equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos en caso de despido injustificado o indirecto al trabajador. Es, en los casos de despido indirecto, en los que el patrono puede exigir del trabajador el pago del importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben hacer los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

3.5.1. Regulación legal

La indemnización se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 82, el cual estipula las reglas del pago de la prestación en sus incisos a), b), c), y d).

Además, encontramos esta prestación regulada a nivel constitucional estipulando cuánto y en qué casos se debe de pagar la indemnización al trabajador. Señala la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, literal o), 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.

3.5.2. Indemnización universal

Es una figura laboral interesante y controversial, no regulada en el Código de Trabajo, pero sí adoptada por gestión de algunos sindicatos, y como costumbre laboral en algunas empresas del sector público y privado, consistente en el pago de una indemnización al trabajador al momento de que la relación laboral se extinga, sin importar las causas que la motivan.

Es importante mencionar que de implementarse esta figura en el Código de Trabajo, afectaría al sector patronal, ya que el patrono se vería obligado a pagar la prestación aún cuando la causa de terminación sea imputable al trabajador. Consideramos que



esta afirmación es válida, si se toma en cuenta que no es el trabajador quien sufre un perjuicio cuando los servicios que presta son ineficientes e inefectivos, o ha incurrido en algunas de las prohibiciones establecidas en ley que regula las relaciones laborales.

Esta figura se ha tratado de implementar pero nunca ha tenido éxito, debido a la oposición de los sectores patronales, acción que es comprensible en base al razonamiento anterior, pero que no es motivo para dejar desprotegidos a los trabajadores en su derecho de antigüedad cuando la causa de extinción laboral sea por voluntad del trabajador o por mutuo acuerdo.

Si hacemos un análisis de la historia del derecho laboral guatemalteco sobre los proyectos que han intentado proteger el derecho de antigüedad de los trabajadores, observamos que no sólo a través de la indemnización universal se han presentado proyectos con diferentes nombres y estipulaciones, sin embargo ninguno de ellos ha dado fruto positivo y hasta la fecha el sector laboral continúa estando desprotegido al respecto de este derecho.

3.5.3. Análisis de los proyectos que han intentado proteger el derecho de antigüedad de los trabajadores en la historia laboral guatemalteca.

a) Proyecto de indemnización universal de 1971

En 1971 Manuel Ayaú Córdón impulsó un proyecto de reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contemplaba la

indemnización universal. El proyecto buscaba instituir la indemnización universal, ampliando el resarcimiento de la indemnización a los supuestos de renuncia o despido injustificado. Respecto a la forma de calcular la indemnización universal, este proyecto establecía lo siguiente: Antes del uno de enero de 1972, la indemnización debía calcularse de conformidad a lo establecido en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pero con las modalidades siguientes:

- 1) Podía ser objeto de transacción formalizada ante la Inspección General de Trabajo.
- 2) Podía hacerse efectiva sin necesidad que concluyera el contrato de trabajo.

El cálculo de la indemnización a partir del uno de enero de mil novecientos setenta y dos consistía en que su importe se obtenía de la suma de las indemnizaciones correspondiente a cada año servido con posterioridad a esa fecha, o en forma proporcional, en caso de un período trabajado menor de un año.

La indemnización correspondiente a cada año se calcularía multiplicando la remuneración anual del trabajador por un porcentaje que oscilaba entre el 8.5% al 0%.

Para garantizar el pago de la indemnización después del primero de enero de mil novecientos setenta y dos, los patronos hubieran estado obligados a tener un fondo no menor del 80% del total de las indemnizaciones que tendrían que cubrir. Los fondos



debían mantenerse en depósitos bancarios o invertirlos en valores aprobados por el Ministerio de Trabajo, y solamente podían ser utilizados para hacer efectivas las indemnizaciones.

El proyecto de reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala presentado en 1971 nunca fue aprobado, pues presentaba las siguientes inconstitucionalidades:

Se violaba el Artículo 114 inciso II) de la Constitución de 1965, por que dicho artículo establecía la “Obligación del Patrono de indemnizar –al trabajador- con un mes de sueldo por cada año de servicios continuos...”, cuando el proyecto proponía una escala decreciente de la indemnización, en la que sólo quienes ganarán cien quetzales o menos al mes tendrían derecho a una indemnización equivalente a un sueldo por cada año de servicios continuos, y quienes ganarán más de diez mil ochocientos quetzales al año no tendrían derecho a su indemnización.

También existía violación en contra del principio que consagraba la irrenunciabilidad de los derechos laborales contenida en el Artículo 116 de la Constitución de 1965, debido a que el proyecto de ley buscaba que el trabajador pudiera celebrar transacción respecto a la indemnización que pudiera corresponderle por sus servicios prestados antes de enero de mil novecientos setenta y dos.



b) Proyecto de Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala de 1979

Este proyecto de Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala pretendía normar lo relativo a la indemnización universal como "Indemnización por tiempo de servicios", y hacía referencia a una propuesta que obligaría al patrono a indemnizar al trabajador, cuando el contrato de trabajo concluyese por renuncia del trabajador, mutuo acuerdo, despido justificado o injustificado y demás causas establecidas en la ley.

Las condiciones para gozar del derecho a esta indemnización consistían en que los trabajadores hubiesen concluido el período de prueba a que están sujetos los mismos, prestación que incluía a los trabajadores contratados para obra determinada o a plazo fijo, en los supuestos de advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, cuando la duración de tales contratos fuere mayor de un año. (Artículo 51 y 54 del referido proyecto)

La indemnización se garantizaría con el fondo de garantía, el cual se formaría con el equivalente a una doceava parte de los salarios devengados por los trabajadores mensualmente, y su uso sería exclusivamente para el pago de las indemnizaciones. El fondo de garantía debía constituirse por los patronos mediante depósitos bancarios o inversiones en valores, de conformidad con el reglamento que de haberse aprobado esta ley hubiera tenido que dictarse.



Al igual que el proyecto de indemnización universal de 1971, este proyecto de ley establecía que la vigencia de la indemnización por tiempo de servicios se haría a partir de la fecha en que entrara en vigencia el nuevo código, pudiendo celebrarse convenios respecto a las indemnizaciones correspondientes a la fecha anterior de dicha vigencia.

Este proyecto tampoco fue aprobado, basado en los argumentos de que el patrono hubiera podido despedir a cualquier trabajador, en cualquier momento, porque siempre tendría que pagar la indemnización por tiempo de servicios, por lo que el trabajador estaría desprotegido en su derecho de estabilidad, en virtud de que suprimía las causas justas para dar por terminados los contratos de trabajo. Otro argumento que suscitó este proyecto era que la prestación de la indemnización por tiempo de servicios hubiera corrido el riesgo de ser inferior a la señalada en el Artículo 82 del actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que hubiera menoscabado los derechos adquiridos de los trabajadores, ya que de acuerdo al código actual se paga la indemnización a razón de un mes por cada año de tiempo de servicio, de acuerdo al promedio del salario recibido por el trabajador en los últimos seis meses.

c) Proyecto de ley de compensación por tiempo de servicio y el Decreto 57-90

Fue presentado en 1989 por el Organismo Ejecutivo por sugerencias hechas por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras – CACIF-, y su principal característica era que si el patrono accedía y la situación de la empresa lo permitía, el empleado hubiera podido percibir una indemnización en forma voluntaria, sin necesidad de terminar la relación de trabajo, y como consecuencia el



trabajador tendría un ingreso adicional y seguro, ya que la indemnización es un derecho eventual. El monto de la prestación no hubiera sido menor al 80% de la suma resultante al aplicar las reglas para el cálculo de la indemnización contenidas en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como consecuencia de esta iniciativa de ley, el sector laboral organizado, que no había sido tomado en cuenta para elaborar el proyecto de ley, que ya había sido aprobado por el Congreso de la República en segunda lectura, logró obtener el 9 de enero de 1990, el compromiso de la Comisión de Trabajo y del Organismo Legislativo de suspender la tercera lectura de la iniciativa de Ley, hasta que los trabajadores dieran a conocer sus puntos de vista, los que deberían de ser discutidos.

Como consecuencia de esa acción, el ocho de febrero de 1990, se presentó el proyecto de ley para el Decreto 57-90, Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la que otorgaba una prestación al finalizar la relación de trabajo que se calculaba con las mismas reglas que la indemnización por despido, pero totalmente independiente a la misma, por lo que la nueva prestación no constituía indemnización universal, ya que independientemente de esa prestación, que se otorgaba en todos los casos de terminación de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, seguía existiendo la indemnización por despido en los casos de procedencia del Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por ello el trabajador que hubiera sido despedido injustamente tenía derecho a su indemnización por despido y a la prestación regulada en el Decreto 57-90, mientras que



el trabajador que renunciara o fuera despedido con causa justificada tendría derecho solamente a la nueva prestación, más no a la indemnización.

El sector empresarial impugnó el Decreto 57-90, Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, y fue así como surgió el Decreto 42-92, Ley de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.

Las críticas a este proyecto fueron las siguientes:

1. No se garantizaba la estabilidad laboral, ya que el trabajador corría el riesgo de no volver a ser contratado por el patrono después de cada liquidación voluntaria;
2. Adolecía de inconstitucionalidad, por que violaba lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales; ya que disminuía hasta en un 20%, la indemnización contemplada en los Artículos 102 literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

d) Iniciativa 2858 del año 2003

El 7 de mayo de 2003 la Comisión de Trabajo, Previsión y Seguridad Social, y la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales del Congreso de la República, dictaminaron favorablemente la iniciativa de ley 2858 presentada por el Organismo

Ejecutivo, que entre otros, pretendía reformar los Artículos 83 y 86 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. No obstante que esta iniciativa fue conocida por el pleno del Congreso de la República en segunda lectura, la misma no fue aprobada.

El dictamen favorable a la iniciativa de ley, y la exposición de motivos de la misma, manifiesta que la indemnización habría de otorgarse, además de los supuestos establecidos en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, cuando existiera terminación de contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los siguientes casos:

- a) por decisión unilateral del trabajador sin mediar justa causa o atendiendo únicamente a su voluntad; y
- b) por terminación por mutuo consentimiento. Lo anterior para compensar al trabajador por su esfuerzo y servicio al empleador.

El proyecto de ley pretendía adicionar al Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala lo siguiente: "En los casos previstos en el primer párrafo del presente artículo, así como en caso de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento una vez que haya transcurrido el período de prueba el patrono deberá pagar al trabajador, además de otras prestaciones legalmente obligatorias, una prestación en dinero cuyo monto será equivalente al de la indemnización por tiempo de servicio establecida en el Artículo 82 de este Código para

cuyo efecto son aplicables los incisos a), b), c) y d) de dicho artículo.

Ambas partes podrán convenir de un plazo que no excederá de doce meses para el pago de la prestación relacionada mediante abonos periódicos que no excedan de un mes cada uno, en cuyo caso deberá suscribir el respectivo convenio de pago que constituirá título ejecutivo, y el patrono deberá prestar garantía suficiente para el cumplimiento de su obligación si transcurrieren diez días después de la fecha del cese efectivo de la relación laboral, sin haberse suscrito el referido convenio, el trabajador podrá acudir ante el tribunal de trabajo competente para exigir el pago en la vía incidental en cuyo procedimiento no cabrá más recurso que el de apelación de la resolución del incidente.”

De haberse realizado la reforma del Artículo 83 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se hubiera otorgado a los trabajadores que decidieran concluir su contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez transcurrido el período de prueba, una prestación equivalente a la indemnización por tiempo de servicios establecida en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

e) Iniciativa 3265 del año 2005.

El uno de junio del dos mil cinco, los diputados Mario Taracena Díaz-Sol, Elmer Medardo Cruz González Navarro y Héctor Augusto Loaiza Gramajo presentaron una



iniciativa de ley que pretendía reformar el Artículo 82 del Código de Trabajo; iniciativa que pasó a la comisión de trabajo para su estudio y dictamen correspondiente fue conocida por el Pleno del Congreso de la República de Guatemala en segunda lectura, en la cual no fue aprobada.

La exposición de motivos de la misma, manifiesta que el patrono quedaría obligado a pagar al trabajador al terminar el contrato y relación de trabajo por cualquier causa una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Lo anterior para compensar al trabajador por su esfuerzo y servicio al empleador.

f) Propuesta laboral de la iniciativa Mesoamericana de Comercio, Integración y Desarrollo-CID en torno al proceso de negociación del tratado de libre comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica.

Uno de los principales objetivos de la campaña regional impulsada por la CID es incidir en el proceso negociador del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de Norteamérica y Centroamérica, para lograr un Tratado de Libre Comercio que redunde en beneficio de las mayorías excluidas y marginadas. Una de las formas de incidir en el proceso de negociación es la presentación de propuestas que tengan respaldo social.

En cuanto a la temática laboral la propuesta de la CID en la negociación del Tratado de Libre Comercio indica que si bien el empleo se puede ver fomentado principalmente por el crecimiento de las exportaciones y la inversión extranjera, la calidad de empleo y el



cumplimiento de los derechos laborales en los procesos de producción exportable por parte de los inversionistas no aparecen visibilizados en los tratados.

Su finalidad era crear más y mejores empleos, el mismo debe contemplar mecanismos que contribuyeran no sólo a la creación de empleo, sino también al mejoramiento de las condiciones laborales.

Dentro de la propuesta presentada por la CID en el ámbito laboral hay un apartado denominado medidas preventivas indicando que el tratado debe considerar las medidas necesarias para prevenir la conflictividad laboral y deberá contener la normativa necesaria para la existencia y operatividad de ciertas medidas, dentro de las cuales se encontraba una medida denominada: establecimiento de fondos de cesantía, cuyo interés subyacente es lograr la vigencia de la indemnización universal, que significa que ante la terminación de los contratos individuales de trabajo, cualesquiera que fuere su causa, incluyendo la renuncia o mutuo consentimiento, debe haber una compensación económica que tenga relación con el salario y el tiempo de servicio.

La implementación de los tratados de libre comercio con otros países, trae aparejada la necesidad de elevar las condiciones laborales existentes en la legislación guatemalteca para igualarlas a las de los demás países que forman parte de los tratados, dentro de estas la implementación de la indemnización universal como forma de permitir la libertad para que los trabajadores contraten sus servicios con la empresa que mejor le convenga.

CAPÍTULO IV

4. Prima de antigüedad

A efectos de obtener una mejor comprensión de esta figura laboral, es importante determinar el término prima, a lo cual se puede decir que es una compensación adicional al esfuerzo del trabajador, tanto físico como intelectual, que le son otorgadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo o una mejor calidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la productividad, tal y como es el caso de la antigüedad en el trabajo; prima es un sinónimo de premio, o sea la incentivación laboral que obtiene el trabajador conforme a un sistema establecido de condiciones o pautas, y que revisten la condición de prestación remuneratoria.

Con respecto al término: "Primas son las cantidades abonadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo o una mejor calidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la productividad, tales como las satisfechas en concepto de incentivo en la producción, prolongación de jornada, puntualidad en la asistencia, y demás de carácter análogo." ²⁰

Por lo tanto, se puede decir que una prima tiene como objeto mejorar u optimizar los circuitos productivos, mejorando la calidad y cantidad de los productos y compensando al trabajador su especial contracción a la tarea y su mayor esfuerzo por un determinado número de años.

²⁰ Hernainz Márquez, Miguel. *Tratado elemental de derecho de trabajo*. Pág. 570

La prima de antigüedad, es un elemento del derecho de antigüedad que le corresponde al trabajador por el sólo transcurso del tiempo; tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados a una empresa, por su dedicación, fidelidad y contribución con el crecimiento de la empresa. La prima de antigüedad debe entenderse como un derecho reivindicatorio, que viene a restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo a la empresa en que labora, en un lapso de tiempo determinado, que adquirirá desde el momento mismo del inicio de la prestación de sus servicios.

La prima de antigüedad deberá de computarse desde la fecha de ingreso del trabajador a la fuente de trabajo, quedando bajo la subordinación jurídica del patrón y el inicio consecuentemente de una relación laboral, pues esta como prestación se deriva del sólo hecho del trabajo, que se deberá ir incrementando por el simple transcurrir del tiempo y su continuidad.

Esta figura tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los trabajadores, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea del riesgo.



4.1. Definición

Fonseca, define la prima de antigüedad de la siguiente manera: “se entiende que es el tiempo durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrón determinado, de lo que se desprende que se deriva como consecuencia del simple transcurrir del tiempo y la continuidad de su servicio.”²¹

Por su parte, de la Cueva al respecto de esta figura laboral indicó: “esta será una institución que viene a proporcionar al trabajador o sus beneficiarios, un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, que nació como complementación de la energía de trabajo eficaz y eficiente que cada persona entrega a la empresa, gastada junto a las maquinas como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.”²²

Doctrinariamente algunos juristas la definen como la suma de dinero que recibe el trabajador, cuando renuncia a su trabajo o termina la relación laboral cualquiera que sea la causa, suma de dinero que se incrementará en proporción al número de años de servicio prestados.

Como un hecho jurídico debe entenderse entonces, como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtendrá en la medida del tiempo y duración de sus servicios en relación a un determinado patrón, en base a su fidelidad y eficacia.

²¹ Fonseca Ramírez, Francisco. *La prima de antigüedad, comentario y jurisprudencia*. Pág. 213

²² De la Cueva. *Ob. Cit.* Pág. 72

De esta manera concluimos que, la prima de antigüedad es un derecho reivindicatorio, una cantidad de dinero que se le otorga al trabajador como premio a la energía de trabajo que entrega año con año de forma eficaz y eficiente a la empresa, energía gastada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hace posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

4.2. Naturaleza jurídica

La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, por lo que no deriva de una sanción al patrono, sino que es el reconocimiento del derecho de antigüedad, por lo que su naturaleza es inminentemente reivindicatoria.

4.3. Derecho comparado

El derecho comparado suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del derecho, que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados. La doctrina jurídica estudia con detenimiento casos de otros ordenamientos para realizar su estudio y comentario del derecho vigente, por lo que para sustentar la eficacia de la figura laboral prima de antigüedad, es importante analizar otras legislaciones laborales que ya han implementado esta figura en beneficio de los trabajadores, y observar las modalidades que presenta cada país, para lo cual en la presente investigación se ha



examinado la legislación laboral de países latinoamericanos, como son México y Panamá.

4.3.1. Derecho mexicano

En México a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, surgen importantes movimientos de los trabajadores en contra de la explotación principalmente extranjera y la dictadura porfirista, que como la mayor parte de los gobiernos siempre apoyan a los explotadores y reprimen los oprimidos; como consecuencia de esas luchas y del movimiento obrero en la contratación colectiva, el 1º. de Mayo de 1970 nace en México la prima de antigüedad en la Ley Federal de Trabajo, tiempo antes de que la legislación reconociera el derecho a la prima de antigüedad, se dio una manifestación que contempló los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión redactora comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el conocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los trabajadores que entregaron su energía de trabajo eficaz y eficiente, año con año, a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo.

De la Cueva escribe al respecto del nacimiento de la prima de antigüedad en México: "Al revisar la comisión redactora del proyecto de normas sobre el derecho de antigüedad, se dio cuenta de que la función que le atribuía era la de servir de sostén a otros principios como en la estabilidad del trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse

separando a los trabajadores de menor antigüedad. Pero hacía falta que produjera un efecto propio, a fin de que brillara en todo su esplendor. En el ir y venir del intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporcionara un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo.”²³

En la legislación mexicana, la prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, y se paga al trabajador que se separa voluntariamente del trabajo, con la condición de que haya completado, por lo menos, quince años de servicios. También debe pagarse, cualquiera que sea la antigüedad, al trabajador que se retira del empleo por motivos imputables al patrón, y a los trabajadores que sean despedidos por el empresario, lo que nos lleva a la siguiente reflexión: En el caso del retiro voluntario, 15 años de servicios representan buen trecho de una vida, hay que esperar esos largos años para poder recibir la prima de antigüedad. Por otro lado, si en el primer año de servicios el patrón despide al trabajador del empleo por motivos justificados o injustificados, tiene derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad.

Este último hecho se presenta a los ojos de cualquier buen observador como una situación injusta y se puede establecer fácilmente que confunden que es la indemnización, con la prima de antigüedad, a pesar de que su doctrina expresa claramente que la prima de antigüedad no es una indemnización, tal como lo indicó en alguna ocasión José Dávalos, doctor en derecho y ex director de la Facultad de Derecho de la UNAM: “la prima de antigüedad no es una indemnización... La prima de

²³ Ibid. Pág. 399



antigüedad corresponde a los trabajadores, independientemente de cualquier otra prestación o indemnización a que tengan derecho al momento de concluir la relación de trabajo, como los salarios que se adeudan por trabajo realizado, el fondo de ahorro, y la jubilación. Cuando se demanda la prima de antigüedad ante los tribunales del trabajo, ese reclamo se plantea a través del procedimiento especial, que se desahoga en una sola audiencia.”²⁴

En este punto, es de vital importancia subrayar la dualidad con la que se redactó la regulación de la prima de antigüedad en la Ley Federal de Trabajo en México, Artículo 162, numeral III, ya que a pesar de ser la figura perfectamente definida como una no indemnización, se estableció no sólo como una gratificación, sino como una indemnización, hecho que entre otros, ha llevado a esta figura laboral a convertirse en una figura controversial, y de hecho, es el motivo principal por el que en algunos trabajos de tesis mexicanas relacionadas a la prima de antigüedad se ha dado la siguiente hipótesis: ¿cómo es posible que un trabajador que estuvo al servicio, con una trayectoria impecable durante 13 o 14 años, no pueda ser acreedor a la prima, mientras tanto quien laboró y cometió alguna indisciplina que ameritara el despido pueda obtenerla en el primer año de laborar para la empresa?

La prima de antigüedad en México, está regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 162, el cual establece en su párrafo primero: “Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

²⁴ Dávalos, José. **Derecho del trabajo**. Pág. 43



I. La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los Artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del

porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el Artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

4.3.2. Derecho panameño

En Panamá, la prima de antigüedad se encuentra regulada en el Código de Trabajo, y es una indemnización establecida para las relaciones de trabajo por tiempo indefinido, que se reconoce cualquiera sea la causa de terminación. Se paga a razón de una semana de salario por cada año de servicio o fracción correspondiente. No se aplica a los trabajadores del mar y las vías navegables. Para calcularla se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador, el promedio del total de la remuneración recibida durante los últimos cinco años laborados.

Es importante indicar que esta figura laboral se aplica sólo para la empresa privada, y que el trabajador además de la prima de antigüedad recibe la indemnización correspondiente en los siguientes casos: a) despido por causas económicas; b) despido



sin justa causa, en contratos de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra; c) por renuncia con justa causa en contratos de trabajo por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada; y d) cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior.

Al referirse a causas económicas la legislación panameña hace referencia a las siguientes: concurso o quiebra del empleador; la clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos; la suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas o por incoesteabilidad, lo que, entre otras cosas, puede incluir las innovaciones tecnológicas.

El despido por causas económicas debe llenar los siguientes requisitos: a) autorización previa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; b) pago de la indemnización por despido, vacaciones, XIII mes y, si el contrato es por tiempo indefinido, prima de antigüedad.

Ahora bien, en lo referente a la terminación natural de los contratos por obra determinada o por tiempo definido, no existe ninguna obligación de pagar al trabajador indemnización por despido, ni prima de antigüedad. Tampoco debe darse preaviso, salvo una posibilidad excepcional en la construcción. Es claro que en todos los casos corresponde al empleador liquidar el décimo tercer mes y las vacaciones



proporcionales, así como cualquier otra deuda laboral que tenga el patrono con el trabajador.

Con respecto al fondo de cesantía, el Código de Trabajo panameño, en su Capítulo III, establece que para los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que consignarán los empleadores para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y el cinco por ciento de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, para el caso de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada. Los aportes deben hacerse trimestralmente. Las cotizaciones por prima de antigüedad garantizan el derecho individual de cada trabajador a la prima, pero no constituyen necesariamente una cuenta individual a nombre de cada trabajador, pues, si bien el depósito en el fondo garantiza el derecho de cada trabajador, el empleador puede, al terminar la relación de trabajo, pagar directamente al trabajador el importe de la prima de antigüedad. Sin embargo, el trabajador puede hacer aportes propios durante la relación laboral, caso en el cual esas aportaciones y sus réditos se registrarán en una cuenta individual. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador. El fondo de cesantía genera réditos a favor del empleador.

La prima de antigüedad está regulada en el Código de Trabajo panameño, en el Capítulo II, específicamente en los siguientes artículos:

Artículo 149. Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualesquiera otras prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, se entenderá por salario el



promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente trabajadas durante los seis meses o treinta días anteriores a la fecha de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador.

Artículo 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a recibir 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. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional. "

Artículo 226. Para la determinación del importe de la prima de antigüedad se entenderá como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

El monto de la indemnización por despido injustificado se determinará conforme a lo dispuesto en el Artículo 149.

Artículo 227. Cuando el contrato de trabajo fuese por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada, el empleador que lo haga terminar, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo o la total ejecución de la obra, quedará obligado a pagar una indemnización a favor del trabajador, igual a los salarios que debía percibir durante el tiempo restante del contrato.



Artículo 228. Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior.

Artículo 229 A. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los empleadores establecerán un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al cesar la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renunciaciones justificadas.

Artículo 229 B. Para el establecimiento del fondo, el empleador cotizará trimestralmente la cuota parte relativa a la prima de antigüedad del trabajador y el 5 por ciento de la cuota parte mensual de la indemnización a que pudiese tener derecho el trabajador, en el supuesto de que la relación de trabajo concluya por despido injustificado o renuncia justificada.

Artículo 229 C. Las cotizaciones trimestrales a que se refiere el artículo anterior, se depositarán, a través de fideicomisos, en entidades privadas autorizadas por la ley núm. 10 de 1993, para la administración de fondos complementarios de retiros y jubilaciones. Tales entidades no serán subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

Artículo 229 D. Para el manejo de las cotizaciones confiadas en fideicomiso, los administradores calificados las invertirán de acuerdo con las estipulaciones de la ley núm. 10 de 1993 y sus reglamentos, y desempeñarán sus funciones siguiendo



principios universales de diversificación de cartera y preservación del capital. De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los administradores procurarán la inversión en títulos hipotecarios, o con respaldo hipotecario, para viviendas e inversiones en actividades económicas que generen mano de obra intensiva en el país o que propicien la diversificación de la economía.

Los administradores podrán, a través de las instituciones de crédito, asignar parte de las cotizaciones del fondo a programas de préstamos personales de menor cuantía para los trabajadores, a intereses competitivos del mercado.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los administradores procurarán la inversión en títulos hipotecarios, o con respaldo hipotecario, para viviendas e inversiones en actividades económicas que generen mano de obra intensiva en el país o que propicien la diversificación de la economía.

Artículo 229 E. Las cotizaciones sobre prima de antigüedad del trabajador se harán con el fin de amparar el derecho individual de cada uno. El uso de estas cotizaciones por parte del trabajador sólo será posible de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 229 K. Las cotizaciones de indemnización serán consignadas a nombre del empleador.

Los réditos que generen las cotizaciones por prima de antigüedad y por indemnización, pertenecen y serán consignados a nombre del empleador.

Artículo 229 F. El empleador no está obligado a hacer la cotización trimestral respectiva, en el caso de que las cotizaciones anteriormente hechas y sus réditos



cubran su pasivo en concepto de prima de antigüedad e indemnización. En el supuesto de haberse cubierto sólo parte de ese pasivo, está obligado a cotizar únicamente por la diferencia.

En el evento de que las cotizaciones con sus réditos excedan el pasivo del empleador por prima de antigüedad e indemnización, es facultad de éste hacer retiros, total o parcialmente, de la suma en exceso.

Artículo 229 G. Las cotizaciones que haga el empleador en virtud al fondo de cesantía, constituyen un gasto deducible para efectos del impuesto sobre la renta.

En el evento de que el empleador haga los retiros a que se refiere el artículo anterior, debe cubrir el impuesto sobre la renta por el monto de la suma retirada.

Las sumas consignadas en el fondo de cesantía, al igual que sus réditos, no serán embargables por terceros, entendiéndose que sólo podrán serlo por el propio trabajador para el cobro de su derecho a prima de antigüedad e indemnización, y hasta por el monto a que tenga derecho.

Artículo 229 H. La administración contratada por el empleador queda obligada a proporcionar a los trabajadores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma que el empleador ha consignado para garantizar tal obligación.

La administradora queda igualmente obligada a proporcionar, al empleador y a los

trabajadores, una relación del estado de las cotizaciones por indemnización, señalando, además, si se encuentran al día.

Artículo 229 I. Es potestativo del trabajador hacer aportaciones propias durante la relación laboral al fondo de cesantía, en cuyo caso esas aportaciones y sus réditos se registrarán en una cuenta individual.

Estas aportaciones y sus réditos no podrán ser tenidas en cuenta para ningún manejo financiero o de capitalización por parte o a favor del empleador, y gozarán de los mismos beneficios que las cotizaciones del empleador.

Artículo 229 J. Las sumas cotizadas por el empleador se consideran intransferibles a terceras personas, salvo la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador.

4.3.3. Análisis del derecho comparado

Con referencia a la prima de antigüedad en las legislaciones mexicana y panameña, se concluyen los siguientes puntos, a) que la confusión entre indemnización y prima de antigüedad subsiste en ambas, lo cual le hace perder el espíritu de la institución; b) el importe del pago de la prestación varía y el tiempo para poder gozar de ella también, así tenemos que en la legislación mexicana, la prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, y se paga al trabajador que se separa voluntariamente del trabajo, con la condición de que haya completado, por lo



menos, 15 años de servicios, mientras que en la legislación panameña se paga a razón de una semana de salario por cada año de servicio o fracción correspondiente.

Entendemos que en ambos países, el beneficio para los trabajadores es indudable, y que la figura prima de antigüedad es la fórmula perfecta cuando se trata de proteger el derecho de antigüedad, sin embargo, la misma es aplicada con ambigüedad, confundiéndola con la indemnización, y por lo tanto no hace honor a la justicia. Por lo que de implementar la figura prima de antigüedad en la legislación guatemalteca, es necesario tener claridad en cuanto a su espíritu, y a priori definir todas las causas de terminación de contrato y de manera objetiva observar en qué casos el trabajador queda desprotegido en su derecho de antigüedad, y a *posteriori* establecer los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la obligación, tal como lo hace la legislación panameña.

Si se presentara ante el Congreso de la República, el proyecto para incluir la prima de antigüedad en la legislación laboral guatemalteca, inmediatamente habría oposición a la misma, con el argumento de que al aprobarse la modificación de la ley y entrar en vigencia, los patronos no tuvieran liquidez suficiente para sufragar el pago de la prestación, si los trabajadores empezaran a retirarse en masivamente de forma voluntaria. En este caso, la empresa del sufriría de un desbalance económico y administrativo que perjudicaría no sólo al patrono, sino a sus trabajadores, razón por la cual la propuesta debería constar de un mecanismo que proporcione un balance, es decir que favorezca al trabajador y que a su vez no perjudique al empleador.



Es por ello que se hace necesario hablar de la retroactividad para proponer medidas que descarten el desequilibrio de las empresas al darse la implementación de la misma. El Artículo 15 constitucional establece la irretroactividad de la ley: La ley no tiene efecto retroactivo, salvo en materia penal cuando favorezca al reo. "...La regla general es que la ley es de aplicación inmediata y que rige para el futuro a partir de su promulgación; que se aplica en el presente, que no puede ser aplicada al pasado y que rige los efectos posteriores a su vigencia, aunque deriven de hechos anteriores a ella...", por su parte, la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 7 preceptúa: "la ley no tiene efecto retroactivo ni modifica derechos adquiridos. Se exceptúa la ley penal en lo que favorezca al reo".

Por lo tanto en materia laboral se aplica la irretroactividad, lo que colige que la implementación de la prima de antigüedad no afectaría a los patronos, ni a la empresa, pues el cómputo del pago empezaría a correr desde la entrada en vigencia de la ley.

Con respecto a los fondos necesarios para sufragar el pago de la prima de antigüedad se propone que se cree un fondo de cesantía en cada empresa y que constituya un activo inamovible para otros efectos.



CAPÍTULO V

5. Diferencia entre la prima de antigüedad y la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Como quedó establecido en el Capítulo IV, la prima de antigüedad es un beneficio laboral que parte del derecho de antigüedad, y que se genera con el transcurso del tiempo a cambio de la riqueza que el trabajador ha creado con su trabajo en beneficio de la empresa en la que labora, en un lapso de tiempo determinado, de ahí su naturaleza reivindicatoria y no indemnizatoria.

La prima como un hecho jurídico, es el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtendrá por el transcurso del tiempo y con base a la efectividad y eficacia de sus servicios. La antigüedad (prima) como la define Cabanellas es: “el conjunto de derechos y prestaciones que el trabajador tiene en la medida de prestación cronológica de sus servicios, en relación a determinado patrono, por una cierta actividad, o en empleo, o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor, y de efectiva continuidad desde su ingreso, hasta un momento determinado”²⁵

Por su parte la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, comúnmente conocida como bono 14, tiene una naturaleza remuneratoria anual, es una prestación anual obligatoria para todo patrono, tanto del sector público como del sector privado,

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Manual de derecho obrero**. Pág. 173

bonificación a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta equivale a un salario mensual por un año de trabajo, que se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año y si el trabajador ha laborado menos de un año debe de pagarse en forma proporcional.

Claramente se pueden establecer las diferencias entre la prima de antigüedad y la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (bono 14), ya que el bono 14 es un salario adicional, que se otorga anualmente a todo trabajador sin importar su eficacia o eficiencia en el trabajo, de lo cual se deduce que no es un sustituto del derecho de antigüedad que le corresponde al trabajador como recompensa a la energía de trabajo que entrega a la empresa, año con año, de forma eficaz y eficiente por medio de la cual hace posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas; el bono 14 no puede considerarse que vaya a formar parte del patrimonio del trabajador, pues se entrega a él anualmente.

De lo que concluimos que, aunque ambas prestaciones están destinadas a mejorar la situación económica y social del trabajador, tienen efectos totalmente distintos, y que su diferencia radica en que la prima de antigüedad se entrega como una recompensa por el esfuerzo y dedicación que el trabajador entregó a la empresa y que llega a formar parte del modesto patrimonio del trabajador, mientras que la segunda es sencillamente un sobresueldo que se otorga anualmente.

5.1. Análisis de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Ley positiva vigente, popularmente conocida como bono 14, es una ley idéntica a la prestación del aguinaldo, por lo que viene a constituirse como un catorceavo sueldo a favor de los trabajadores, y se estableció con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como el sector público, consiste en el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devenga el trabajador, la cual es adicional e independiente del aguinaldo.

Esta prestación es equivalente al cien por cien (100%), del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Y en el caso de que la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado

5.2. Análisis de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio

Ley no vigente, que se analiza por su importancia con el tema de la presente investigación, la cual era una ley que favorecía al trabajador y protegía específicamente su derecho de antigüedad, ley que ordenaba al patrono en cuanto a hacer efectiva las prestaciones laborales, de acuerdo al tiempo de servicio, sin importar la causa de disolución de la relación laboral, y establecía que para cubrir en cualquier momento el monto que correspondiera por tiempo de servicio del trabajador, aquel empleador que



ocupe los servicios de uno o más trabajadores, debería constituir en el banco de los trabajadores en cuenta de ahorro un fondo de reserva de compensación económica por tiempo de servicios con tasas de interés preferencial.

La compensación económica por tiempo de servicio era una prestación totalmente distinta e independiente de las indemnizaciones de daños y perjuicios prevista en los incisos o) y s) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como de las prestaciones que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o que previnieran de la asistencia social, por lo que constituía una doble tributación para los patronos, ya que si despedían injustificadamente o indirectamente a sus empleados, debían indemnizarlos, como actualmente se hace, y además proveerles la compensación económica por tiempo de servicio, lo cual obviamente era gravoso para ellos y vino a ser una de las causas de que ésta ley fuera impugnada de inconstitucional, en esa época alegaban de no haber sido sancionada por el Ejecutivo antes de que entrara en vigencia.

Del análisis de los artículos uno al nueve de esta ley, se observa que la intención de los legisladores de turno al aprobar la ley fue una acción noble, que sin lugar a dudas favorecía al sector laboral en general, pero también se puede observar las deficiencias de la misma con respecto al derecho de los patronos de dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad de su parte cuando el trabajador hubiera incurrido en las prohibiciones estipuladas en el Código de Trabajo.



5.3. Consecuencias de la implementación de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Desafortunadamente esta ley nació con intenciones ocultas, para favorecer a un sector reducido de la sociedad, el más pudiente, ¿cómo? Por medio de una estrategia que derogó con su Artículo 9, la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, ley que les permitía a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas gozar del beneficio del derecho de antigüedad, violando con ello uno de los principios del derecho de trabajo, el principio protector, que informa que una nueva ley no puede venir a desmejorar o aniquilar los derechos ya adquiridos.

Claramente se puede ver que la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, en su oportunidad fue una ley distractora, que se otorgó como un paliativo, para enmascarar y adormecer el sentido del sector laboral y en la actualidad sin lugar a dudas, se puede catalogar como una ley que sangra la historia del derecho laboral guatemalteco.

Con el objeto de mantener el derecho de antigüedad que promovía la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, la federación nacional de sindicatos de trabajadores del Estado de Guatemala y la federación sindical de empleados bancarios presentaron sus acciones de inconstitucionalidad ante la Corte de Constitucionalidad en el tiempo debido y prudencial, en contra de la derogación del Artículo 9 de la Ley de Bonificación



Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, y contra todas las probabilidades, la Corte de Constitucionalidad falló en contra.

Es inconcebible que el máximo tribunal, es decir la Corte de Constitucionalidad, no escudriñara la ley derogada y pasara por alto uno de los principios más importantes del derecho de trabajo, en virtud de que la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad regula que la inconstitucionalidad en cualquier caso, será resuelta como punto de derecho, no obstante, para su resolución se podrá invocar y consultar antecedentes, dictámenes, opiniones, elementos doctrinarios y jurisprudencia, (Artículo 143 LAEPC), por lo que resulta inaudito que los integrantes del tribunal ignoraran el hecho de que el derecho de trabajo es un derecho inminentemente social, y que por lo tanto el derecho de las mayorías debe de prevalecer ante el derecho privado y proteger los derechos adquiridos de los trabajadores.

Entendemos que la Corte de Constitucionalidad, es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional, que actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y que dentro de sus funciones examina los hechos, analiza pruebas, actuaciones, fundamentos de derecho, hayan sido o no alegados por las partes (principio de *lura Novit Curia*), motivadamente aportará su propio análisis doctrinal y jurisprudencial. En sus sentencias interpretará extensivamente las normas constitucionales y de la legislación ordinaria, de manera que se de un resguardo objetivo de los derechos violados, tergiversados o disminuidos. En la sentencia, también se observará

rigurosamente el principio de jerarquía constitucional y cuando se trate de normas que entren en contradicción con las constitucionales, las declarará nulas de pleno derecho.

Podríamos seguir enumerando las funciones y atribuciones de la Corte de Constitucionalidad, pero al final eso equivaldría a un sin número de palabras, que en su momento no tuvieron significación, especialmente en 1992, al ignorar los derechos adquiridos de los trabajadores en la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, y violentar una ley que habría marcado un avance en la historia del derecho laboral guatemalteco.

5.4. Consideraciones finales

En los capítulos anteriores se han desarrollado las formas de terminación de contrato de trabajo, las prestaciones que actualmente se encuentran legisladas a favor de los trabajadores, la prima de antigüedad y su diferencia con el bono 14. Ahora bien, como en todo estudio de investigación, es de vital importancia llegar al punto medular del mismo y para alcanzar ese objetivo, ahora vamos a dilucidar la importancia de la implementación de la prima de antigüedad en la legislación laboral guatemalteca, en base a las siguientes afirmaciones:

El fundamento moral para la implementación de la prima de antigüedad es el derecho de antigüedad que los trabajadores tienen por el solo transcurso del tiempo, en el caso de que el trabajador haya guardado por determinado espacio de tiempo, su fidelidad con la empresa, con lo cual ha coadyuvado con su fuerza de trabajo, honestidad y



eficacia al crecimiento de la misma. Conviene agregar la libertad de elección del trabajador, es decir que el trabajador debe tener libertad para cambiar fácilmente de trabajo a efecto de conseguir mejoras económicas y/o profesionales, sin perder el derecho de antigüedad, cuando decida dar por terminada la relación de trabajo o por mutuo acuerdo, y más aún a no perder su derecho de antigüedad por causas económicas de la empresa.

La prima de antigüedad es una figura eficaz para proteger el derecho de antigüedad, porque contiene los elementos claves para proteger el derecho de antigüedad de los trabajadores sin perjudicar el derecho del patrono, pues tiene como condicionante los elementos de tiempo y eficacia que el trabajador debe de aportar a la empresa, para poder gozar de la misma, caso contrario a la intención de la indemnización universal, o del bono 14.

La importancia de implementar esta figura en el derecho laboral guatemalteco es que ha sido una verdad obvia, sobre todo en nuestros tiempos, que los trabajadores llegan a la vejez sin provisiones para mantener su familia y para sostenerse asimismo. El ahorro es imposible o, por lo menos, insuficiente para gozar de seguridad económica cuando la vejez toca a sus puertas. Los exiguos salarios no permiten el lujo de ahorro, porque con ellos a duras penas se cubren las necesidades básicas diarias.

Es de justicia y equidad, que los que aportan el factor de trabajo para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio a través de los años, como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa, independiente de sus



percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicio al patrón, ya sea por retiro voluntario, por mutuo acuerdo y cuando sea por causas económicas de la empresa.

5.5. Proyecto de ley para modificar los artículos 83, 85 y 86 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala excluye taxativamente el beneficio de obtener una recompensa por antigüedad, cuando la relación laboral termina por voluntad del trabajador, por mutuo consentimiento o por causas económicas de la empresa;

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y que entre estos se encuentran, entre otros, la equidad, la justicia, la solidaridad, la tutelaridad de las leyes y el más esencial que busca la dignificación económica y moral de los trabajadores;



POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) y con base en los artículos 101 y 102 inciso o), todos de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

LAS SIGUIENTES REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA:

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 83A así:

Se eleva la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador por medio de la prima de antigüedad. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que den por terminado el contrato de trabajo de forma voluntaria, por mutuo acuerdo, o por causas económicas de la empresa y se regirá por las siguientes reglas:

- a) El importe de la prestación será de un mes de salario por cada año de servicios prestados en forma continua.
- b) Para el cálculo de la prestación debe tomarse en cuenta el promedio de los salarios que el trabajador haya percibido en los últimos seis meses.



- c) No opera la retroactividad. Los años de antigüedad se empezarán a contar desde la entrada en vigencia de las reformas que adicionan la prima de antigüedad.

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 83B así:

A efecto de garantizar el pago de la prima de antigüedad, a partir de la entrada en vigencia de la misma, los empleadores establecerán un fondo de cesantía en el que depositarán mensualmente el equivalente al 12% del salario de cada empleado a través de depósitos bancarios, en entidades no subsidiarias del empleador ni afiliadas a éste.

Las sumas consignadas en el fondo de cesantía, al igual que sus réditos, no serán embargables por terceros y no podrán ser retiradas hasta la terminación del contrato de trabajo con firma autorizada conjunta del empleador y trabajador, momento en el cual se firmará el finiquito correspondiente.

La institución contratada por el empleador queda obligada a proporcionar a los trabajadores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma que el empleador ha consignado para garantizar tal obligación.

Artículo 3. Se modifica el inciso b) del Artículo 85 de la siguiente manera:



Son causas económicas de terminación de contrato de trabajo: la fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono.

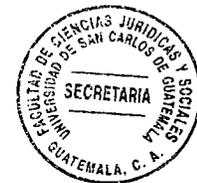
Para los efectos de pago de la prima de antigüedad, se aplicarán las estipulaciones de los artículos 83A y 83B de la presente ley.

Artículo 4. Se deroga el inciso c) del Artículo 86.



CONCLUSIONES

1. La actual legislación laboral guatemalteca, ignora el derecho de antigüedad que les corresponde a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo, y que se debe considerar como una justa retribución por el tiempo en que el trabajador cooperó con el crecimiento de la empresa.
2. La actual legislación laboral guatemalteca, se encuentra en incongruencia e incoherencia con lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en el Artículo 102 literal a), se establece el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
3. La población en general, desconoce las consecuencias de las derogaciones o modificaciones que se llevan a cabo en la legislación laboral guatemalteca, tal es el caso de la derogación del Decreto Número 57-90 del Congreso de la República, Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.





RECOMENDACIONES

1. El Estado como garante del bien común, active los mecanismos necesarios que promuevan las reformas legales necesarias que propicien el crecimiento de la justicia social, a favor del proletariado, que reconozca la importancia del derecho de antigüedad laboral y que instaure mecanismos que lo promuevan y protejan.
2. El trabajador goce de libertad para elegir y cambiar de empresa, cuando lo considere convenientemente, de acuerdo a sus necesidades profesionales y económicas, sin perder las prestaciones correspondientes al derecho de antigüedad.
3. El sector sindical, como portavoz de los trabajadores, incluya dentro de sus proyectos, un mecanismo de divulgación continua a nivel nacional, sobre las consecuencias que implican la aprobación y derogación de leyes laborales y la diferencia de las mismas, a efecto de concientizar a la población laboral sobre sus derechos adquiridos y la posible violación de los mismos.





BIBLIOGRAFÍA

Acuerdos de Paz, **Acuerdos sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria**. Guatemala: (s.e.)1996.

CABANELLAS, Guillermo, et. al. **Tratado de política laboral y social**. 1t. Buenos Aires, Argentina: Ed.Heliasta, 1973.

DAVALOS, José. **Derecho individual del trabajo**. 14ª. ed.México:Ed. Porrúa, 1988.

Organización de Naciones Unidas, Departamento de Información Pública, **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, (s.l.i.) (s.e.) 2011.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t. 18ª. ed. México: Ed. Porrúa, 2001.

FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional. Apuntamientos**.Guatemala:(s.e.)2005.

FONSECA RAMÍREZ, Francisco. **La prima de antigüedad**. Jalisco, México:Ed. Librería Font, 1978.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala:Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina:Ed.Heliasta, 1981.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. 21ª ed. Madrid, España: Ed. Brosmac, 1992.

RUDI, Daniel M. **El principio general de la justicia social. Los derechos constitucionales del trabajador**. Buenos Aires:Ed.Eudeba, 1974.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1947.

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

Ley de Compensación Económica. Decreto 78-89 del Congreso de la República, Guatemala, 1989.

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto 1-86, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.