

**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 crown on top, surrounded by various symbols including a cross, a book, and a figure. The shield is encircled by a thick border containing the Latin motto "VERITAS CONSPICUA CAROLINA LAECIDIA COACTIVANTE SIS INTER".

**EL DELITO DE APROPIACIÓN Y RETENCIÓN INDEBIDAS IMPUTABLE AL
PATRONO, ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS PRESTACIONES
IRRENUNCIABLES A SUS TRABAJADORES Y SU NECESARIA REGULACIÓN
EN EL CÓDIGO PENAL GUATEMALTECO**

JOSÉ ALBERTO RIVEIRO SIERRA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014

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

**EL DELITO DE APROPIACIÓN Y RETENCIÓN INDEBIDAS IMPUTABLE AL
PATRONO, ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS PRESTACIONES
IRRENUNCIABLES A SUS TRABAJADORES Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL
CÓDIGO PENAL GUATEMALTECO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ALBERTO RIVEIRO SIERRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 2014

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Díaz

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de marzo de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS HUMBERTO VÁSQUEZ ORTIZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ ALBERTO RIVEIRO SIERRA, con carné 8715384,
 intitulado EL DELITO DE APROPIACIÓN Y RETENCIÓN INDEBIDAS IMPUTABLE AL PATRONO ANTE EL
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES A SUS TRABAJADORES Y SU
NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO PENAL GUATEMALTECO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 08 / 05 / 2014 f)

[Signature]
 Asesor(a)
Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
 Abogado y Notario
 Col..3763



Lic. Carlos Vásquez Ortiz

Abogado y Notario

6º. Avenida 6-91, Zona 9, Edificio Consedi 2º. Nivel, Oficina No. 2

Móvil 5918-2021

Email: lic.carlosvasquezortiz@yahoo.com

carloshvortiz@yahoo.com



Guatemala, 12 de junio de 2014.

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



Respetuosamente y en cumplimiento de la resolución de fecha ocho de mayo del año en curso, en la que se me nombró como Asesor del Trabajo de Tesis del estudiante: **JOSÉ ALBERTO RIVEIRO SIERRA**, la que se titula "EL Delito de Apropiación y Retención Indebidas Imputable al Patrono, Ante el Incumplimiento de Pago de las Prestaciones Irrenunciables a sus Trabajadores y su Necesaria Regulación en el Código Penal Guatemalteco", al respecto me permito informar:

- a) En mi opinión, el trabajo de tesis al ser revisado, es un tema de gran interés y de ayuda social, principalmente para la protección a la fuerza laboral, al trabajador; siendo de sumo interés la forma en que correlaciona dentro del Derecho Público: al Derecho Laboral y al Derecho Penal, a manera de explicar que un derecho que le asiste al trabajador, es vulnerado y se le reprime el derecho de reclamo, como lo son sus prestaciones irrenunciables, cometiendo el patrono, según se explica en el trabajo, un delito de apropiación y retención indebidas, lo que debe tomarse como una imputación al patrono; de esa cuenta, al estudiarlo y analizarlo, puede indicar que ésta investigación y propuesta de una reforma al Código Penal, tomando como base los principios del Derecho Laboral, dentro del Código de Trabajo Guatemalteco, cumple con todos los requisitos, dentro del ordenamiento jurídico nacional, términos jurídicos y explicación concreta y entendible para la sociedad.
- b) Este trabajo de tesis, se ha desarrollado de manera científica, jurídica, social y técnica, utilizando los métodos científicos de la investigación, que se acopla al cualitativo, completado por el método deductivo, ya que se determinan las consecuencias, que tiene la efectividad del sistema laboral, de acuerdo al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, artículo 31. Asimismo indico que, su redacción, estudios e investigaciones, se llevaron partiendo de lo general, a lo específico, descubriendo, no solo la problemática, sino la necesidad, de saber, entender y

Lic. Carlos Vásquez Ortiz

Abogado y Notario

6º. Avenida 6-91, Zona 9, Edificio Consemi 2º. Nivel, Oficina No. 2

Móvil 5918-2021

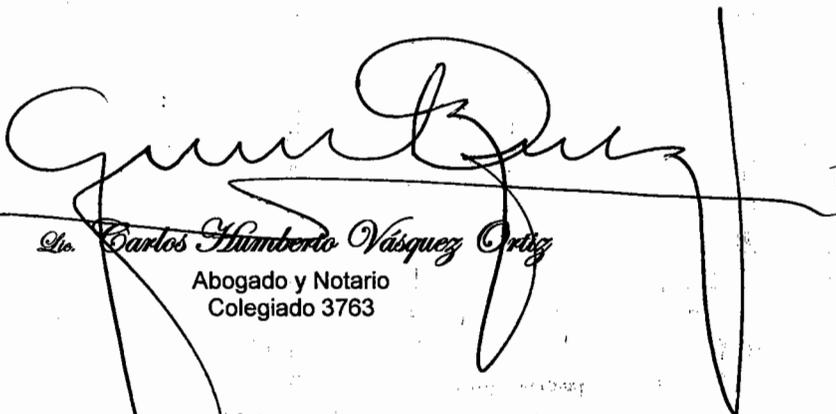
Email: lic.carlosvasquezortiz@yahoo.com
carloshvortiz@yahoo.com



aceptar o no, los beneficios que podría tener un trabajador, que obtiene el pago de sus prestaciones irrenunciables.

- c) En el trabajo que nos ocupa, contiene dentro su conclusión, explica que, en la materia laboral guatemalteca, la mayoría de relaciones laborales concluidas, el patrono se niega al pago de las prestaciones irrenunciables a favor del trabajador, lo que hace necesario tipificar esa acción como un delito penal, de apropiación y retención indebidas, y para que se haga efectiva el derecho al trabajador y, el cumplimiento del patrono, se propone formar, por adición el artículo 272 del Código Penal, sugiriendo que sea la Comisión de Trabajo, emitir un dictamen, para trasladar dicha propuesta al Congreso de la República, para que apruebe esta adición, para que se minimicen los perjuicios al trabajador, cuando el patrono se niegue al pago de sus prestaciones irrenunciables.
- d) Que cumpliendo con los requisitos reglamentarios exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y, por lo expuesto, considero pertinente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.
- e) Y, en virtud de la norma anteriormente señalada, en forma expresa y bajo juramento, se declara que el estudiante y el Infrascrito Asesor, no son parientes dentro de los grados de ley.

Sin otro particular me suscribo atentamente,

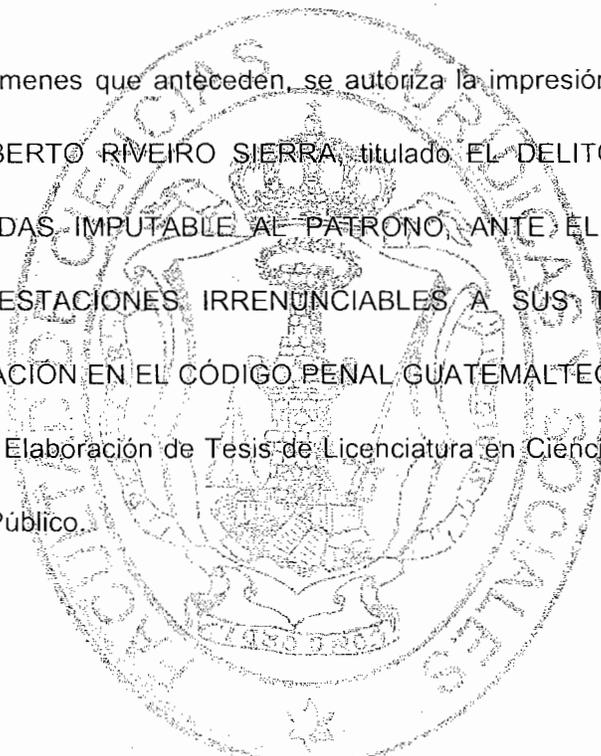

Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Colegiado 3763

Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortiz
Abogado y Notario
Col...3763



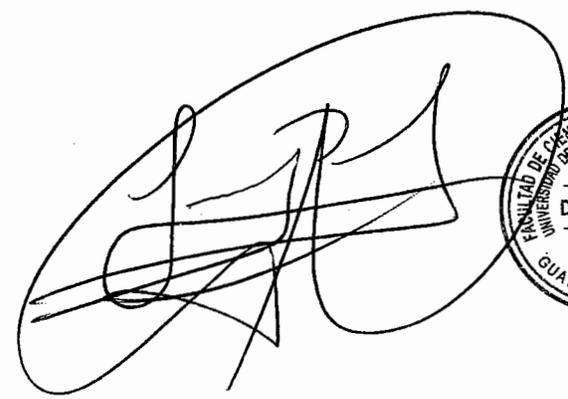
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ALBERTO RIVEIRO SIERRA, titulado EL DELITO DE APROPIACIÓN Y RETENCIÓN INDEBIDAS IMPUTABLE AL PATRONO, ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES A SUS TRABAJADORES Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO PENAL GUATEMALTECO. 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/srrs.


 SECRETARIA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.


 DECANATO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo quien nos da su respaldo en los momentos más difíciles de nuestra existencia y permitió que realizara mi sueño y alcanzara mi meta.
- A MIS PADRES:** Heriberto Riveiro y Julia Sierra.
- A MI ESPOSA:** Millie de Riveiro.
- A MIS HIJOS:** Milita, Tico, y Milbeth.
- A MI NIETECITA:** Shaila.
- A:** La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el honor de ser egresado de tan prestigiosa casa de estudios.
- Y A USTED:** Respetuosamente.



PRESENTACIÓN

El tema que se eligió responde a una problemática existente desde hace muchos años derivada de la relación laboral y un mala práctica por parte de la negativa de los patronos de hacer efectivo el pago tanto se salarios, indemnización y prestaciones laborales que de conformidad con la ley le corresponden al trabajador, el tipo de investigación realizada es de carácter cualitativa y la rama de la ciencia del derecho que pertenece la investigación al derecho de trabajo.

Respecto al contexto la investigación se desarrolló en la ciudad de Guatemala, comprendida en los meses de enero a junio del presente año. El sujeto objeto de estudio se refirió directamente a los patronos como integrantes de la relación laboral ante la retención y apropiación indebida de las prestaciones que por mandato legal le corresponden a los trabajadores al concluir la relación laboral, el objeto de estudio de la presente investigación es el incumplimiento a las disposiciones constitucionales y laborales vigentes por parte de algunos patronos.

El aporte académico de la presente investigación, consiste en proponer una reforma por adición al Código Penal guatemalteco, contenido en el Decreto 17-73 del Congreso de la República, para tipificar dicha inobservancia patronal y que exista una norma de tipo penal y sancionatorio, para que el sector patronal cumpla con las diferentes disposiciones legales vigentes y por ende se reconozcan los derechos que le asisten al trabajador.



HIPÓTESIS

Para el fortalecimiento del Estado derecho en Guatemala, es necesaria la creación e implementación de normas que tiendan a resguardar los derechos de la clase trabajadora pues ésta, ha sido en diversidad de oportunidades desprotegida derivado de las acciones de la clase patronal y el delito de apropiación y retención indebidas tanto de salarios como de prestaciones, por lo que es necesaria la tipificación.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada se comprobó, tomando en consideración las múltiples denuncias presentadas por los trabajadores ante la Inspección General de Trabajo, en las cuales se manifiesta la negativa del sector patronal al pago del salario, indemnización y demás prestaciones laborales que de conformidad con la ley tienen derecho, siendo necesaria la tipificación del delito de apropiación y retención indebidas de salarios y prestaciones y demás adeudos salariales con motivo de la relación de trabajo existente.

Para la comprobación de la hipótesis planteada en la presente investigación se utilizaron los métodos analítico y sintético, el primero de éstos, se relaciona con la diversidad de información existente tanto de autores nacionales como extranjeros en la rama del derecho de trabajo, así como las disposiciones legales vigentes en Guatemala mismas que fue necesario analizar para establecer cuál de ellas se incluiría en el informe final. Respecto al método sintético, una vez analizada la información se procedió a extractar lo fundamental relacionado con el tema de investigación y de allí la importancia y la utilización de los métodos antes expuestos.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Aspectos generales	1
1.2. Evolución histórica	2
1.2.1. El derecho laboral en Guatemala	5
1.3. Concepto	9
1.4. Principios	10
1.5. Fuentes	14

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo	17
2.1. Evolución histórica	17
2.2. Concepto	20
2.3. Características	21
2.4. Clasificación	24
2.5. Elementos	30
2.5.1. Elementos generales del contrato de trabajo	30
2.5.2. Elementos particulares	33
2.6. Regulación legal	37

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales	39
3.1. Aspectos generales	39
3.2. Evolución histórica	40
3.3. Concepto	46
3.4. Clasificación	47
3.5. Régimen jurídico	55



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo.....	63
4.1. Aspectos generales	63
4.2. Evolución histórica en Guatemala	66
4.3. Características.....	68
4.4. Funciones	70
4.5. Regulación legal	72

CAPÍTULO V

5. El delito de apropiación y retención indebida imputable al patrono, ante el incumplimiento de pago de las prestaciones irrenunciables a sus trabajadores y su necesaria regulación en el Código Penal guatemalteco.....	77
5.1. Aspectos generales del delito.....	77
5.2. Elementos del delito	80
5.3. De la apropiación y retención indebida.....	88
5.4. Proyecto de reforma al Código Penal en el Artículo 272	89
5.5. Ventajas de la implementación	92
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

El contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades en el cual se establecen los derechos, deberes y obligaciones entre el patrono y el trabajador mismos que deberán cumplirse durante la vigencia del contrato o de la relación laboral. Para el efecto, en muchas ocasiones el patrono se niega a reconocer los derechos que le asiste al trabajador principalmente en materia de prestaciones laborales mismas que el patrono se niega a cancelar una vez terminada la misma y por lo que para diversos inconvenientes es necesario realizar una investigación en el campo del derecho del trabajo y penal respectivamente con el propósito de conocer la conveniencia de regular el delito de apropiación y retención indebidas en materia laboral. Los derechos de los trabajadores contenidos en normas constitucionales tienen carácter de irrenunciables, así como lo estatuye la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106, desarrollado por el Código de Trabajo y para evitar que continúe el atropello al trabajador económicamente, es tipificar como delito laboral la apropiación y retención indebidas que hace el patrono de las prestaciones irrenunciables que tiene que entregar al trabajador en el momento de rescindir el contrato laboral existente.

La hipótesis presentada en esta investigación fue: "Para el fortalecimiento del Estado derecho en Guatemala, es necesaria la creación e implementación de normas que tiendan a resguardar los derechos de la clase trabajadora" de lo anterior, se comprobó que los trabajadores han sido en diversidad de oportunidades desprotegidos derivado de las acciones de la clase patronal y el delito de apropiación y retención indebidas tanto de salarios como de prestaciones, por lo que es necesaria la tipificación.



Los objetivos planteados en la investigación fueron: Analizar desde el punto de vista doctrinario, jurídico y práctico la conveniencia de regular el delito de apropiación y retención indebidas derivadas de la relación laboral en el Código Penal Guatemalteco, analizar desde el punto de vista doctrinario el contrato de trabajo y su incidencia en la legislación laboral guatemalteca.

La presente investigación jurídica, se divide en cinco capítulos en los cuales se da a conocer en el capítulo uno, al derecho de trabajo, aspectos generales, evolución histórica, concepto, principios y fuentes; en el capítulo dos, se menciona al contrato individual de trabajo, evolución histórica, concepto, características, clasificación, elementos y regulación legal; en el capítulo tres, se hace referencia a las prestaciones laborales, aspectos generales, evolución histórica, concepto, clasificación y régimen jurídico; en el capítulo cuatro, se hace mención de la Inspección General de Trabajo, sus aspectos generales, su evolución histórica en Guatemala, características, funciones y regulación legal, en el capítulo cinco se presenta el delito de apropiación y retención indebidas imputable al patrono, ante el incumplimiento de pago de las prestaciones irrenunciables a sus trabajadores y su necesaria regulación en el Código Penal guatemalteco, los aspectos generales del delito, elementos del delito, de la apropiación y retención indebida, el proyecto de reforma al Código Penal en el Artículo 272 y las ventajas de implementación.

Los métodos utilizados fueron el sintético, inductivo y deductivo. Dentro de las principales técnicas utilizadas fueron las bibliográficas, para la recopilación de documentos relacionados al tema en libros de texto, disposiciones legales, tanto de autores nacionales como de extranjeros, así como la utilización de tecnología como internet.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Aspectos generales

El derecho, en su conjunto, es “una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.”¹

El derecho de trabajo, se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

¹ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 68



Se establecen los lineamientos básicos del derecho de trabajo, en el derecho constitucional. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los determina en los Artículos 101 al 117, ya que consideran al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los más significativos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

1.2. Evolución histórica

Desde los tiempos más remotos e históricos y el panorama prehistórico no ha variado mucho, ha habido patronos y trabajadores, así se llamarán amos y esclavos; pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleados u obreros. Correspondió el predominio de la autoridad patronal combinaba paciencias patemaes con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

El progreso de los conceptos sociales, las relaciones laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos. Ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del derecho civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el derecho romano.



"El de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX, y va desde el Código de Napoleón de 1804 al Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa."²

En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de la actualidad tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede confundir los dos términos porque la denominación "Derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa."³

"El siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo Industrial y su economía mercantilista le daba grandes

² Alcalá, Luis y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 571

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.”⁴

El punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo, se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios escasos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa, había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

A partir de la Época Medieval, en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la tierra como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

⁴ Alcalá, Luis y Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 572



1.2.1. El derecho laboral en Guatemala

Antes de la conquista de Guatemala, el desarrollo social gentilicio es decir la organización ciudad Estado estaba en proceso de formación como consecuencia de la desintegración de sus relaciones patriarcales, en consecuencia vivieron en un régimen de comunidad primitiva.

En lo que respecta a la división del trabajo, la alfarería maya-quiché era la más desarrollada de América. Las leyes de Indias y las normas que los reglamentaron tienen el valor de fuente histórica ya que nunca se cumplieron, la explotación de los trabajos de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de las instituciones de la encomienda y los repartimientos limitaban las normas de derecho laboral durante la Colonia.

En el año de 1524 hasta finales del siglo XVIII "se van formando los gremios, artes liberales y mecánicas interviniendo en ello el ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y su gremio, mismos que fueron observados en todas las colonias de la corona española."⁵

Antes de la época de la revolución liberal el trabajador es considerado como mano de obra barata y abundante, tomando en cuenta su escasa preparación, ya que es utilizado para trabajo de cultivos especialmente del nopal y del maíz y por ende no se celebraban contratos ni mucho menos se les pagan prestaciones laborales.

⁵ Guzmán Bockler, Carlos. **Una interpretación histórico-social**. Pág. 6



Con la aparición del café como producto exportador, los métodos de contratación se extendieron aún más ya que era necesario contratar en labores agrícolas gran cantidad de trabajadores resolviendo además de esa manera la contratación forzosa aplicada en esa época. Se emitieron varias disposiciones legales donde los trabajos que se realizaban eran en obras públicas agricultura y caminos.

El 3 de abril de 1877 aparece el Decreto número 177 denominado reglamento de jomaleros que tiene referencia con el trabajo de menores al establecer gratis una escuela de primeras letras dominical o nocturna para los menores donde hubieren más de diez familias que trabajen en ellas.

Siguiendo el orden cronológico de la historia de Guatemala "podemos encontrar en los estatutos y programas puntos relacionados con el trabajo de menores y fundación de instituciones protectoras de menores de edad del 30 de julio de 1921."⁶

Asímismo "en las disposiciones laborales según Decreto número 4 de la Constitución Política de la República de Centro América del 9 de septiembre de 1921, encontramos el Artículo 165 que preceptúa: El trabajo de las mujeres y el de los hombres menores de catorce años, merece protección especial. La ley deberá reglamentarlo."⁷

También se localizan disposiciones relativas a aspectos especiales, "tales como estatutos de sociedades obreras, así aparece la Sociedad el Porvenir de Chiquimula, del 26 de

⁶ Guzmán Bockler, Carlos. *Ob. Cit.* Pág. 6

⁷ *Ibid.* Pág. 8



noviembre de 1923. Capítulo I Organización y fines de la Sociedad. No admitir menores de catorce años en los talleres.”⁸

En la denominada sociedad la concordia, del 17 de septiembre de 1924, entre sus fines, según el Artículo 2, estipula: “sociedad será formada por mozos labradores e industriales, y de obreros de las demás profesiones, teniendo acceso el sexo femenino y los menores de edad siempre que los socios familiares cumplan por ellos la obligación de pagar las cuotas.”

Los estatutos “de la Federación Obrera Occidental, del 28 de junio de 1928, entre otros fines gremiales y mutualistas, así como culturales, aparece el inciso f) el cual recomienda iniciar medios proteccionistas para los menores y para la mujer obrera.”⁹

Algunas disposiciones trataron también del trabajo de los nacionales en el extranjero, así el 20 de julio de 1923; el presidente de la República de Guatemala, José María Orellana emitió el Acuerdo Gubernativo 538, estableciendo el Artículo 3 lo siguiente: “no podrá ser habilitado ni contratado para trabajar fuera del país ningún mozo que sea menor de veintiún años.”

Es importante hacer referencia, que en aquel renacer de las instituciones legales y de las transformaciones estructurales de la economía y la sociología brotaron reglamentaciones en el campo del trabajo, como factor importante de la producción.

⁸ Guzmán Bockler, Carlos. *Ob. Cit.* Pág. 8

⁹ *Ibid.* Pág. 8



Sobre este aspecto histórico, el Licenciado Mario López Larrave manifiesta: "En 1931, la escasa aplicabilidad de la Ley de trabajo obtiene su definitiva sepultura con el advenimiento del General Jorge Ubico, en donde el departamento nacional de trabajo pasa a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión que durante los catorce años que duró la dictadura, blandeando el fantasma del comunismo persiguió a los dirigentes obreros y ahogó todo atisbo de legislación social."¹⁰

La época revolucionaria se inicia el 20 de octubre de 1944, que derriba la dictadura de Ubico. La política social de los gobiernos revolucionarios da origen al régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo, y la Ley de Reforma Agraria. En esta época nace en Guatemala el derecho laboral, se dictan las Leyes más importantes en materia de trabajo y se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo.

La Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las garantías sociales, y específicamente el Artículo 58 en su numeral décimo regulaba la protección a la mujer y al menor trabajador además de regular las condiciones en que deben prestar sus servicios.

El Código de Trabajo emitido el 10 de mayo de 1947 según Decreto 330 del Congreso de la República, mismo que fue derogado, constituyó el avance inicial del derecho laboral en Guatemala.

¹⁰ López Larrave, Mario. *Derecho latinoamericano de trabajo*. Pág. 826



Finalmente entró en vigencia el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el 16 de agosto de 1961, mismo que ha sufrido varias reformas, dentro de las más importantes algunas reguladas con relación a los trabajadores menores de edad.

1.3. Concepto

La rama del derecho público, que tienen por objeto de estudio las relaciones derivadas de los sujetos de la relación laboral, en este caso, el patrono y el trabajador quienes de común acuerdo establecen derechos, deberes y obligaciones en forma recíproca con la finalidad de la prestación de un servicio a cambio de una remuneración establecida.

El tratadista Manuel Ossorio, define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentistas, equivaldría a una cadena a perecer.”¹¹

Lo antes indicado por el tratadista establece que el trabajo es vital para la subsistencia humana ya que la persona que ofrece sus servicios laborales, vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le cubra las necesidades básicas de subsistencia.

Hermáinz Márquez, por su parte define el derecho del trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos la relación de trabajo, su

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 315



preparación, desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”¹²

El citado autor, establece que el derecho de trabajo comprende varios aspectos, entre los cuales se pueden indicar desde la negociación, celebración, ejecución y terminación de la actividad legal desarrollada.

Dentro de las definiciones de carácter político, se encuentra la del tratadista Walter Linares, citado por Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas, en la que se destaca el carácter protector del derecho del trabajo, quien dice: “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”¹³

1.4. Principios

Los principios generales del derecho de trabajo, son presupuestos que se deben de aplicar a toda relación jurídica siempre y cuando exista relación laboral. Por lo general, dichas directrices son creadas por la Organización Internacional de Trabajo, para que su aplicación sea a nivel mundial, de conformidad con lo aceptado y ratificado por un Estado miembro.

¹² Márquez, Hermánz. *Tratado elemental del derecho del trabajo*. Pág. 10

¹³ Alcalá, Luis y Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 575



– Principio de tutelaridad

La legislación guatemalteca, establece al principio de tutelaridad del trabajo, establecidos en los considerandos, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; asimismo señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

El derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. “La tutelaridad cumple un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector.”¹⁴

– Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en constante movimiento, debido a que toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho está imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. “Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 4



como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia que regula cada vez más relaciones.”¹⁵

– Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su obligación, debe ser aplicado en forma restringida dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. “Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos convenidos.”¹⁶

Los tribunales de trabajo y previsión social se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagado en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado entre otros.

– Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo

¹⁵ **Ibid.** Pág. 19

¹⁶ **Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 25**



subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. "El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones hacia los laborantes."¹⁷

– Principio de sencillez

Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, "este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos."¹⁸

– Principio conciliatorio

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que de estar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista.

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 27

¹⁸ **ibid.** Pág. 29



Como se puede observar, el derecho de trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores, y en Guatemala, siempre se reguló en diversas leyes o disposiciones y no como en la actualidad que aparecen reguladas las relaciones obrero-patronales en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República. "Es de vital importancia indicar, que el derecho de trabajo se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización Internacional de Trabajo, por medio de los denominados Convenios Internacionales y al momento de ratificarlos Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la normativa laboral guatemalteca."¹⁹

1.5. Fuentes

Las fuentes del derecho son las siguientes:

- a) **Fuentes reales:** Consisten en todos aquellos fenómenos que sirven de base a las fuentes formales, dicho en otras palabras, son todos aquellos fenómenos económicos, políticos, sociales, culturales y acontecimientos diarios que provocan la creación de normas jurídicas. Para Luis Fernández Molina las fuentes reales son: "también llamadas sustanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales, necesidades, temores, deseos y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica."²⁰

¹⁹ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 30

²⁰ *Ibid.* Pág. 90



b) **Fuentes formales:** "Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las excepciones visibles que todos deben conocer y entender, las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer."²¹ Las fuentes formales constituyen las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho, y se clasifican así: la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

En Guatemala, la ley es la mayor fuente formal y directa de derecho de trabajo. Siendo la Ley la fuente más importante, la jerarquía de las fuentes queda así:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Convenios y Tratados Internacionales.
- c) Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- e) Otras leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

Al respecto, el Artículo 15 del Código de Trabajo preceptúa: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con esos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común."

²¹ **Ibid.** Pág. 91



Las fuentes del derecho de trabajo se pueden resumir como el lugar donde nace el derecho específicamente en materia de trabajo, para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión para tal efecto existen las fuentes reales como aquellos fenómenos económicos, políticos, sociales y culturales.



CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

2.1. Evolución histórica

A través de la historia del trabajo, se ha observado que “el mismo se realizó en condiciones adversas en las distintas épocas así, en toda la antigüedad, el trabajo manual lo efectuaron en gran medida los esclavos. En Grecia y Roma ni los ciudadanos, ni patricios lo realizaron, sino quedaba relegado al hombre de categoría social inferior. El derecho romano reguló con el nombre de locación el contrato en general, por medio del cual se ponía de acuerdo para regular sus derechos.”²²

El vocablo locar significaba arrendar, alquilar, en donde se alquilaba un inmueble igual que el trabajo de una persona. Este contrato se dividía en dos: el arrendamiento o locación de obras y el arrendamiento o locación de servicios. Por el primero, el locatario se obligaba a efectuar una obra para otra persona por un precio establecido, siendo lo más importante la obra a realizar, por el segundo se obligaba a prestar un servicio y lo principal era el trabajo personal.

Se indica con respecto al contrato de trabajo que durante el periodo en Roma “ya existía un numerus clausus de contractus, pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran nudum pactum, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la

²²Alcalá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. *Ob. Cit.* Pág. 51



stipulatio, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo. Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: compraventa, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad. Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: do ut des, facio ut facias, do ut facias y facio ut des. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse.”²³

En la práctica, resultaba a veces difícil determinar cuando era una u otra modalidad. Las mismas se fundaron en el concepto del trabajo servil, regulándose el trabajo de la persona en el título general de la locación, junto al arrendamiento de las cosas y animales en virtud que existía la esclavitud de donde el hombre considerado como una cosa podía ser vendido o alquilado. En estas circunstancias, es la organización injusta de la sociedad la que impone la obligación no siendo la misma resultante de un contrato.

²³ Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2009. Microsoft Corporation, 2008. <http://leyderecho.org/contrato/> (Recuperado: 15-04-2014)



La Revolución Francesa, trajo consigo cambios en la sociedad, así como la aparición y aplicación de nuevos principios, fundados en el dogma de la autonomía de la voluntad, lo cual significó en el campo jurídico de los contratos, la igualdad ante la ley, que constituye la esencia del contrato civil. En virtud de ello, nadie puede ser obligado si no lo consiente expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley a la cual debieron someterse inexorablemente.

La característica más importante “que el liberalismo surgió de la Revolución Francesa, impone en el derecho la carencia total o casi total, de toda la legislación referida a las actividades laborales.”²⁴

El contrato de trabajo, como específico y diferenciando del civil, aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíprocas de las partes.

La no intervención, vigente durante la existencia del Estado liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad. El intervencionismo, que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual, fue dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, imbuido ya por la limitación que impone el orden público, el cual

²⁴ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 54



fundado en el interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal puesto que sólo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley.

2.2. Concepto

El ámbito del derecho en general, se considera contrato a toda manifestación de voluntad de las partes o el consentimiento de las mismas por medio del cual se crea, modifica o se extinguen las obligaciones contraídas por dicho vínculo. Al respecto, el tratadista Guillermo Cabanellas, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: "Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean, industriales, mercantiles o agrícolas."²⁵

Rafael de Pina, en su diccionario de derecho define el contrato de trabajo de la siguiente manera: "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado, mediante una retribución económica."²⁶

Ernesto Krotoschin, define el contrato de trabajo de la siguiente manera: "El contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo de ésta su capacidad de trabajo con fines recolaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad."²⁷

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 513.

²⁶ De Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 178.

²⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. Pág. 45



El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 18, define el Contrato individual de trabajo de la siguiente manera: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Además, es importante hacer mención que el Artículo antes descrito, establece que la denominación que se le dé al contrato de trabajo, no hace que pierda su objetividad, ya que es conocido como: contrato de trabajo, contrato de relación de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato de embarco, y contrato individual entre otros.

2.3. Características

Las características del contrato de trabajo, son las siguientes:

- a) Público:** Se perfecciona por el consentimiento, es decir la manifestación de voluntad expresa o tácita de las partes contratantes, para el presente caso, por ser de carácter público, tendrá que ser por escrito, porque las partes contratantes están obligadas a remitir una copia del mismo a la Dirección General de Trabajo, de ello deriva el carácter público, es decir, puede ser consultado por los interesados o a requerimiento de juez competente en caso de conflicto de trabajo.



- b) Consensual:** Para que el contrato de trabajo se perfeccione, basta que las partes contratantes manifiesten su consentimiento, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento además de la entrega de la cosa. Este consentimiento puede ser expreso con algún tipo de formalismo, o tácito con el inicio de labores.
- c) Real:** Una característica esencial del contrato de trabajo, es la existencia del mismo, es decir, debe de constar en forma documental cuando es por escrito, y debe existir una constancia del mismo cuando este es de carácter verbal. Para el tratadista Eugenio Pérez Botija, con relación a la característica real del contrato individual de trabajo indica lo siguiente: "Dentro del contrato de trabajo hay dos clases: los de índole económico o patrimonial y los de naturaleza ética o psicológica. En los primeros, se encuentra la prestación de trabajos y el salario, y los segundos, el deber de obediencia, fidelidad y diligencia del trabajador para la empresa y la protección y seguridad que debe dispensar el patrono al trabajador. El poder disciplinario del patrono, el deber de obediencia, la fidelidad del trabajador está íntimamente ligado a la subordinación."²⁸
- d) Bilateral:** La bilateralidad como característica del contrato individual de trabajo, se refiere a las partes contratantes tanto el patrono como el trabajador, siendo una característica de la contratación civil en general, aplicada al ámbito laboral. Luis Fernández Molina indica que: "De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático."²⁹

²⁸ Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Pág. 129.

²⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 113



- e) Conmutativo:** El interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano, sin que, como norma, haya circunstancia alguna que modifique tales ventajas, es decir, para efectos futuros de la relación laboral se consideran ciertas las estipulaciones indicadas por cada una de las partes en el contrato.
- f) Económico:** La finalidad más importante de la relación de trabajo o del contrato individual de trabajo, es sin duda el aspecto económico, es decir, la remuneración o salario que el trabajador debe de percibir por la prestación de sus servicios, misma que se debe de fijar de conformidad con el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y para el efecto se puede pactar el salario en forma semanal, quincenal o mensual, día u hora en cuando a la unidad de tiempo, teniendo en consideración que el salario se clasifica en nominal, real, mínimo o legal, ínfimo, en especie y efectivo.
- g) Personal:** Característica esencial por parte del trabajador, en cuanto que la prestación debe realizarla la parte obligada, es decir, el propio trabajador en forma personal, y además el patrono quien celebró el contrato es la persona indicada para dirigir las labores y además de pagar el salario convenido.
- h) Tracto sucesivo:** Significa que sus efectos, es decir, las prestaciones acordadas por las partes, no terminan en el acto de su celebración sino se prolongan en el tiempo, y ésta en la regla general, pues los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. Al respecto el Artículo 82 relativo a la indemnización, regula que



para el cómputo por antigüedad "no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal y otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo."

- 1) Principal:** Significa que en virtud de que no depende de otro contrato para su perfección y subsistencia, además que cumple por sí mismo un fin contractual.

2.4. Clasificación

Existen algunas clasificaciones con relación al contrato de trabajo, sin embargo, la más general y adaptada por el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, es en cuanto a su forma, que dicho cuerpo legal permite que se pueda celebrar en forma escrita o en forma verbal.

a) Contrato Individual de trabajo escrito

Como su nombre lo indica, se redactan y suscriben por las partes en un documento que da testimonio y prueba de su celebración y existencia, así como de las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general en Guatemala es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que se indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.



El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte o sea empleador y trabajador y un tercer ejemplar que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo.

El contrato de trabajo recae exclusivamente sobre el empleador, puesto que a él únicamente perjudica la falta del mismo, ello se desprende del contenido del Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en su primer párrafo en cual estipula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Los efectos legales de la falta del documento que contenga el contrato de trabajo son graves para el empleador por las consecuencias que acarrea para éste, al presumirse ciertas las afirmaciones del trabajador; sin embargo, al patrono se le permite ofrecer o rendir prueba en contrario.

En la práctica judicial este precepto es aplicado constantemente en los juicios ordinarios de trabajo y normalmente en las resoluciones que admiten para su trámite las demandas. Los tribunales de trabajo exigen de los patronos la exhibición del documento en que conste el contrato individual de trabajo, apercibiéndole con tener por ciertas las afirmaciones del trabajador, en caso de incumplimiento.



b) Contrato Individual de trabajo verbal

Como se vio anteriormente, la regla general es que los contratos de trabajo deben extenderse por escrito, sin embargo existen excepciones a esa regla y la ley permite la contratación verbal, ya que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 27 regula el contrato verbal de la siguiente manera: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda en cien quetzales, y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u horas realizadas."

De los cuatro casos mencionados anteriormente, en los cuales se permite la contratación verbal, indudablemente se distinguen por su escasa cuantía, en estos se puede probar las condiciones de la contratación por los medios generales de prueba, permitiendo expresamente la ley la posibilidad de emitir como testigos validos a los mismos trabajadores al servicio de un mismos patrono, aunque la carga de la pruebas recae sobre el patrono, si está en desacuerdo con las afirmaciones del trabajador respecto a las condiciones generales en que desarrolló la relación laboral, siendo esa la razón por la



cual se permite la declaración de sus propios trabajadores sin que puedan ser tachadas o impugnadas válidamente por su dependencia económica con el patrono.

Otra clasificación se da en cuanto a la duración del contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido a plazo fijo o por obra determinada, mismos que se describen a continuación:

1. Contrato por tiempo indeterminado

El contrato de trabajo, por tiempo indeterminado, es el de duración indefinida, esto es, el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa, no posee límite alguno en el tiempo que se haya establecido previamente.

De lo anterior se puede definir el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, como aquel vínculo jurídico mediante el cual se opera una relación de trabajo sin determinarse exactamente la fecha de terminación de la misma.

Los contratos a plazo indefinido tienen como objeto fundamental, la estabilidad en el trabajo y la seguridad establecida para el trabajador y su familia, entendiéndose que una vez haya actividad que desarrollar en determinada empresa, el trabajador no debe ser despedido a menos que concurren las causas especiales previstas en la ley.

El contrato de trabajo de duración indefinida, constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción.



2. Contrato a plazo fijo

Conforme el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 25 literal "b" regula que es contrato a plazo fijo, "cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que obligatoriamente pone fin a la relación de trabajo. "

El tratadista Guillermo Cabanellas, considera que el contrato es de duración determinada de la siguiente manera:

- a) "Si las partes han fijado, por mutuo acuerdo, un plazo de duración;
- b) Si el término del mismo dependen de un acontecimiento inevitable;
- c) Si el contrato tiene por contenido la realización de un trabajo determinado;
- d) Si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido el mismo;
- e) Si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fija del hecho y de antemano;
- f) Si es a precio alzado."³⁰

Se consideran contratos de duración determinada, los contratos cuya duración está formalmente indicada en la cláusula del acuerdo o por lo menos, es susceptible de ser deducida de los elementos que en ella están contenidos.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 449



3. Contrato por 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 se terminen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, es decir, la obra realizada.

La presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada.

En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido tal y como lo estipula el Código de Trabajo, Decreto 1441 lo define en su Artículo 26 como: "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 haya 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. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

2.5. Elementos

Los elementos generales del contrato de trabajo, se dividen de la siguiente manera:

2.5.1. Elementos generales del contrato de trabajo

– Consentimiento:

Guillermo Cabanellas, define al consentimiento como la: “Acción y efecto de consentir; del latín consentire, de cum, con y sentire, sentir; compartir el sentimiento, el parecer. Permitir una cosa o condescender a que se haga”.³¹

El consentimiento, se basa en la libertad de trabajo, claramente determinada en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 6, el cual regula: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como

³¹ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 480



consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.”

Esta representa una garantía para la libre determinación del campo laboral que se quiera dedicar toda persona, pues únicamente cuando existan estados de excepción, es decir, limitaciones a los derechos constitucionales, se puede limitar a una persona a prestar sus servicios.

Asimismo se establece esta libertad del articulado de los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo Guatemalteco, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento.

En cuanto a vicios del consentimiento en el derecho laboral podrían presentarse:

1. **Error en la persona:** siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
2. **Dolo:** es el artificio que se usa para llevar a otro error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.
3. **Violencia o Intimidación:** Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

– **Capacidad**

Esta expresión en el plano jurídico supone la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión oficio o empleo, o sea un poder para obrar válidamente. El Artículo 8



del Código Civil, establece que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad y que a esta se llega a los dieciocho años. De ahí se desprende que las personas de edad, según la ley, tienen las facultades necesarias para obrar jurídicamente y responder por los actos que realizan. También señala este Artículo que los menores que han cumplido los catorce años, son capaces para algunos actos determinados por la ley.

El Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, al respecto prescribe. "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo y en consecuencia no afectan en lo demás al estado de minoridad o en su caso el de incapacidad por insolvencia o quiebra."

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad:

"De goce: Es la actualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.

De ejercicio: Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos."³²

³² Fernández Molina, Luís. *Ob. Cit.* Pág. 107



3. Objeto

De conformidad con los principios generales del derecho, el objeto debe ser posible, lícito o físicamente imposible. En cuanto al último aspecto, del contrato debe surgir una determinación suficiente de las actividades o tareas a realizarse.

Jorge Angulo, se refiere al objeto del contrato de trabajo: "En el campo de los laboristas, generalmente se considera como objeto del contrato laboral, el trabajo humano, económico y subordinado. En relación a este elemento dentro del contrato de trabajo, debe tener por objeto la prestación de actividades lícitas, posibles, no contrarias a la moral o buenas costumbres."³³

Y finalmente se indica que "el objeto, en el contrato de trabajo es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo."³⁴

2.5.2. Elementos particulares

A continuación se hará mención de los elementos del contrato de trabajo llamados también especialísimos, propios o típicos, los cuales lo diferencian de otras figuras jurídicas.

³³ Angulo, Jorge. **El trabajo humano objeto del contrato**. Pág. 633

³⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 110



1. Actividad personal

Este elemento está constituido por un hacer humano o sea, el trabajo, el cual puede ser de cualquier naturaleza ya sea manual, intelectual, fácil, difícil, entre otros.

La labor a realizar debe ser estrictamente personal es decir, la persona obligada por un contrato de trabajo no puede ser sustituida por otra; de ahí el señalamiento de *se intuitu personae*, en la relación al trabajo. Este elemento viene a ser uno de los más particulares del contrato laboral, pues en él lo que se compromete es una actividad, un hacer, de lo contrario no se configura al mismo.

2. Subordinación

Es el elemento típico del contrato de trabajo, el que permite identificarlo plenamente. "Entiéndase por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."³⁵

La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y adecuada organización.

³⁵ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 137.



Integra la facultad patronal, desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo; no en la esfera meramente personal ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono. La subordinación se explica mejor en tres aspectos ligados a ella:

- **Subordinación técnica:** Este tipo de subordinación no se presenta siempre en todos los contratos laborales, debido a los adelantos especializados, quienes, de acuerdo a su categoría profesional o la especificidad de sus tareas, saben la forma en que deben realizarlas para alcanzar el fin productivo de la empresa, poseyendo generalmente mayores conocimientos que su empleador.
- **Subordinación jurídica:** Es la facultad de todo empresario de dirigir su empresa, de dar órdenes o instrucciones a los laborantes que se encuentran en ella, y de manera general, en la posibilidad de sustituir la voluntad del laborante por la de su propietario de empresa o patrono, André Colin, citado por el doctor Américo Plá Rodríguez dice: "Se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpir o suscitar la voluntad sin que sea necesario fiscalizar continuamente el valor técnico de trabajos ejecutados, dirección y fiscalización, tales son los dos de la subordinación jurídica."³⁶
- **Subordinación económica:** Esta se representa por la situación de inferioridad en que se encuentra cada laborante, debido a la necesidad de percibir un salario, el cual es de vital importancia.

³⁶ Curso de derecho laboral. Contratos de trabajo. Pág. 25.



Ernesto Krotoschín, define la subordinación económica de la siguiente manera: "Cierta potencialidad económica es inversa, la dependencia personal lleva implícita cierta dependencia económica en cuanto la persona que entra en una relación jurídica de trabajo, renuncia en parte por lo menos, a la explotación de sus facultades en interés propio y por cuenta propia y, correspondientemente, reduce su condición económica a la de un asalariado. Esta renuncia (total o parcial) a la libre disposición económica se compensa, por otra parte, por el hecho de que el trabajador dependiente se presenta por cuenta ajena, es decir, que el trabajador no asume riesgos económicos referidos a los resultados de la empresa."³⁷

3. Estabilidad

Guillermo Cabanellas, se refiere a la estabilidad de la siguiente manera: "Pero una cosa es la estabilidad en el empleo, como fin que persigue el legislador, y otra, muy distinta, la estabilidad como condición del contrato de trabajo. La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo: el del mantenimiento del vehículo laboral. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción."³⁸

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y

³⁷ Krotoschin, Ernesto. *Ob. Cit.* Pág. 75

³⁸ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 299



sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

4. Onerosidad

En el contrato de trabajo se considera que una de las partes, el trabajador, se desprende del fruto de su trabajo a cambio de un beneficio, que recibe el nombre de salario; dicho beneficio generalmente es en dinero, sin embargo puede ser también en especie. Se cree que el laborante vive de esa remuneración y por ello se le ha dado un carácter alimenticio el cual es protegido legalmente, aun cuando en la práctica no cumpla exactamente esa función, pues el trabajador puede tener más de un empleo o bien otros ingresos. Esta circunstancia, sin embargo, no impide que toda forma de retribución goce de la protección estipulada.

En Guatemala, el carácter alimenticio de la remuneración está contenido en el Artículo 101 del Código de Trabajo. Dicha remuneración constituye un elemento necesario para la configuración del contrato de trabajo, y por ende, los contratos netamente gratuitos quedan excluidos de él por faltarles la onerosidad.

2.6. Regulación legal

Con respecto a la regulación legal del contrato de trabajo, a continuación se indican los Artículos relacionados con dicho contrato de la siguiente manera:



Con respecto a la definición legal del contrato, la misma se encuentra regulada en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El contrato de trabajo, celebrado en forma verbal, está regulado el Artículo 27 de la normativa jurídica antes descrita. Así mismo, el Artículo 25 del Código de Trabajo indica las formas de cómo puede ser el contrato de trabajo, es decir, por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.

Con respecto al contrato de trabajo escrito, el Artículo 29, regula que los mismos se deben celebrar mediante modelos de contrato de trabajo, para facilitar su cumplimiento.



CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

3.1. Aspectos generales

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; 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, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.).

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.



En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

3.2. Evolución histórica

Tomando como punto de partida la conquista de Guatemala, es importante recordar que con la llegada de los españoles, tuvo lugar el enfrentamiento de dos sociedades y culturas totalmente diferenciadas por el grado de desarrollo económico-social y naturalmente por la superioridad objetiva de una frente a la otra.

Asimismo, con ese encuentro se inicia también la apropiación de tierras y fuerza de trabajo del indígena por medio del repartimiento de unas y repartimiento y encomienda de otros, lo que redujo a éstos últimos a condiciones de esclavitud, negándoseles el derecho a obtener cualquier tipo de beneficios económicos, anulándose así la posibilidad de que los españoles tuvieran alguna especie de obligación con los nativos; evidentemente estos años dieron inicios a la colonia, donde no se contemplaba la existencia de prestaciones laborales para los que prestaban sus servicios, mejor aún su fuerza de trabajo.



Las Leyes nuevas, emitidas por la corona española en 1542, abolieron la esclavitud de los nativos y regulaban que éstos serían considerados como vasallos libres, tributarios de la corona y además que nadie podría obligarlos a trabajar contra su voluntad, sin que mediara un contrato consentido libremente a cambio de un salario.

Al surgimiento de la libre contratación, nace jurídicamente la obligación del conquistador colonizador de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1,680 la emisión de las Leyes de Indias, pretenden proteger los derechos individuales del indígena ya la vez, son un avance, según lo expresado por Guillermo Cabanellas, quien manifiesta: "uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al derecho europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán... Se implanta la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y siete ya en 1593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costeada por el patrono."³⁹

En su contexto, estas leyes acogían derechos tendientes a la protección de los trabajadores indígenas, contemplando en buena parte lo que posteriormente se traduciría en prestaciones laborales.

³⁹ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* T II, Pág. 546



En Guatemala, "a la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, asumió el poder el General Manuel Lisandro Barillas, manteniéndose así la serie de gobiernos liberales, perteneciendo al mismo la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico. Sin embargo, en esta época sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda."⁴⁰

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, "según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1,890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al trabajo que presentaban en algunos lugares del territorio los indígenas y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era sumamente importante la intervención eficaz de la administración."⁴¹

Para resolver esta difícil situación se establecieron entonces nuevas modalidades en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas habilitaciones, que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos indígenas de preferencia en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado habilitación. En el contrato se establecía la obligación del jornalero de realizar par a la

⁴⁰ Santos Flores, Brenda Yesenia, **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. Pág. 28

⁴¹ **Ibid.** Pág. 28



finca contratista, un número determinado de jornales o tareas de trabajo; por consiguiente, se insiste en que el trabajador indígena continúa en el desamparo absoluto sin el goce de ninguna prestación por pequeña que ella fuera. No obstante, es importante resaltar que en este periodo se crean algunas disposiciones legales en relación al trabajo, que por su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época.

- "Se crea el Código Civil (1877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España.
- El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del General José María Orellana.
- Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social.
- La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el Artículo 163 establecía la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El Artículo 166 contemplaba por primera vez el derecho de huelga.
- Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925.



- Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.⁴²

El 20 de octubre de 1944, "se inicia la época revolucionaria, con el arribo al poder del primer gobierno de esta naturaleza, encabezado por el humanista, doctor Juan José Arévalo Bermejo. Con las inspiraciones revolucionarias de éste gobierno, es creado el régimen de seguridad social obligatoria, plasmado en el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria."⁴³

Puede considerarse entonces, que fue en este período de la historia de Guatemala en donde surgen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. Al mismo tiempo, el gobierno del doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos; con la intención de que ambos factores de la producción, capital y trabajo, se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social del país.

En efecto, después del oscurantismo que había vivido el país, en donde constante e inmisericordemente se explotaba al obrero, artesano o sea cual haya sido su denominación, sin que tuviera ninguna protección legal que lo respaldara, nació la imperiosa necesidad de regular las relaciones laborales, en el sentido de otorgar garantías mínimas sociales e irrenunciables favorables a los trabajadores, consecuentemente dando

⁴² **ibid.** Pág. 30

⁴³ **ibid.** Pág. 30



origen al surgimiento del Código de Trabajo en donde se regulaban instituciones jurídicas laborales pertinentes y acordes a la época que se estaba viviendo.

Entre los principios filosóficos del Código de Trabajo (Decreto número 330 del Congreso de la República), se considera que es toda una innovación y avance lo referente a que el derecho de trabajo es realista y objetivo, en cuanto estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado sobre el principio de la equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad, su tendencia es la de resolverlos diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

En consecuencia, en dicho Código se plasmaron principios que hoy en día se sustentan; de tal suerte que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, propiciando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país. El Código de Trabajo, Decreto 1441 vigente en la actualidad, también contempla en términos generales:

- a) La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo.
- b) Organización sindical.
- c) Reconocimiento al derecho de huelga.
- d) Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- e) Prestaciones laborales.



- Salario mínimo.
- Pago del séptimo día.
- Días de asueto.
- Pago de vacaciones.
- Pago de indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

3.3. Concepto

La seguridad económica del trabajador se pretende crear sobre la base del pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios; sin embargo, ocurre que el trabajador en determinado momento por cualquier causa, se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios y en consecuencia se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, y es en esa oportunidad, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a amortiguar las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan.

Al respecto de prestación, Guillermo Cabanellas la define como: "Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige."⁴⁴

Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es: "Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa."⁴⁵

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derechos usual**. T.III. Pág. 366

⁴⁵ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 433



Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa "Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: "Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo..."⁴⁶

3.4. Clasificación

Las prestaciones laborales son aquellas que por derecho le pertenecen al trabajador, en Guatemala están clasificadas de la siguiente manera:

1. Séptimo día

El termino séptimo día se acuñó "en su oportunidad en referencia a seis días de trabajo y un séptimo de descanso; sin embargo, el desenvolvimiento recuente de relaciones laborales ha dado paso en muchos casos a la implantación de la semana de cinco días; de ahí que no podría hablarse en estricto sentido de un séptimo día, sino que de un sexto y un séptimo día."⁴⁷

Lo anterior está regulado en las reformas al Código de Trabajo, Decreto 4-92 del Congreso de la República, que reforma al Artículo 126 del Código: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de

⁴⁶ Chávez Castillo, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos**. Vol. IV; Pág.130

⁴⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 273



trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”

Asimismo, se indica que el séptimo día no consiste solo en una liberación semanal de la obligación del trabajo, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiere sido laborado.

2. Indemnización

La ley establece que el trabajador puede reclamar su indemnización en caso de despido por parte de su empleador, en el caso de ser el trabajador que renuncie a su empleo, el patrono no está obligado a pagar dicha prestación.

El Código de Trabajo, no establecen procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones. La normativa laboral se limita a establecer los parámetros para las operaciones consiguientes. El Código de Trabajo, en el Artículo 82 indica que esta prestación debe comprender “una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.”

La base del cálculo se encuentra regulada en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cual se establece la obligación patronal cuando pone fin al contrato laboral sin causa justificada. Asimismo indica:



- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término. Artículo 82 inciso b)
- Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria. Artículo 93 primer párrafo.
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo. Artículo 82.
- Para el cálculo de la indemnización a que se refiere al Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo y del bono 14, devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios. De conformidad con el Artículo 9 del Decreto 76-78 Ley Reguladora del Aguinaldo y Decreto 64-92.

Los elementos primarios de la indemnización son:

- a) **El salario promedio:** El salario promedio que matemáticamente sirve de base para el cálculo de la indemnización abarca los últimos seis meses de actividades y comprende: salario regular, horas extraordinarias, aguinaldo, bono 14 y cualquier otro beneficio cuantificable que se haya otorgado al trabajador.”⁴⁸

⁴⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 281



b) El tiempo de servicio: establecida la fecha de inicio de la relaciona laboral, el tiempo laborado se desglosa en años, meses y días. Por cada año laborado corresponde un salario promedio, por cada mes laborado corresponde una doceava parte del mismo salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cinco del salario promedio.

3. Vacaciones

Las vacaciones son entendidas como el momento del año en el cual una persona puede relajarse y desestresarse para poder comenzar luego otra vez con mayores energías. Usualmente, los períodos de vacaciones suceden una o dos veces al año. Al respecto, el tratadista Manuel Ossorio, define a las vacaciones como: "El derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso."⁴⁹

De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, cada trabajador tiene derecho a gozar 15 días hábiles de vacaciones por un periodo de un año laborado consecutivo.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que: "por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador

⁴⁹ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 1007



ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración. Para que el trabajador pueda realmente descansar, necesita "mantener por lo menos el mismo nivel de ingresos que cuando efectivamente labora. Caso contrario, el trabajador consideraría ese periodo como una pérdida de tiempo y por lo mismo de ingreso, lo que originaría angustia, ya que ha de preocuparse por procurar su sustento. De esa forma se desnaturalizaría el fundamento de esta institución."⁵⁰

El cómputo legal de las vacaciones, lo regula el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se confirma y se despeja toda duda en el sentido de que los días fijados de vacaciones son 15 días hábiles. Con tal disposición se marginaba a la propia Constitución Política de la República de Guatemala que en ese entonces el Artículo 102 literal i), establecía periodos de 10 y 15 días, dependiendo de la actividad fuera esta agropecuaria o de cualquier otra índole. Esa discriminación que se hacía según el oficio quedó totalmente superada, por cuanto la nueva normativa regula las vacaciones de manera general, sin hacer distinción de actividades."⁵¹

El periodo de vacaciones debe de gozarse íntegramente. Por lo mismo, se prohíbe descontar cualquier permiso extraordinario o licencia que al trabajador se le haya concedido en el año laborado. Excepciona lo anterior que esos días de inasistencia le hayan sido pagados al trabajador o sea que no se le hubieren descontado en su oportunidad y siempre que no excedan de una tercera parte del periodo vacacional.

⁵⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 287

⁵¹ **ibid.** Pág. 291



El ciclo de las vacaciones es anual, se completa al cumplirse el año de labores, al año de iniciarse la relación de trabajo y así sucesivamente. La legislación laboral nacional, señala que el patrono señalará la época que dentro de los sesenta días siguientes a aquel que en que se cumplió el año de servicios, debe el trabajador gozar efectivamente de sus vacaciones. Las vacaciones deben de utilizarse sin interrupción, salvo casos especiales que no permitan la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso puede dividirse en dos periodos.

4. Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala y que está emitido en el Gobierno del General Lucas García, dicha prestación tiene por objeto sufragar los gastos de final de año o fiestas navideñas, las fechas que cubre esta prestación están entre el uno de diciembre al 30 de noviembre del siguiente año, de igual manera si un trabajador solo ha trabajado una fracción de ése tiempo, se le pagará de forma proporcional sobre su sueldo base.

El aguinaldo también conocido como "sueldo anual complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales de año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño."⁵² En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, el equivalente al salario de

⁵² *Ibíd.* Pág. 300



un mes, del último mes que sería noviembre. El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en Guatemala es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año y para los gastos propios del inicio del año. Esta es otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.

La legislación nacional regula la prestación del aguinaldo por medio del Decreto 76-78 del Congreso de la República. Las disposiciones principales contenidas en el Decreto antes citado son:

1. El aguinaldo corresponde al 100% el último salario. No esta no está sujeto a porcentajes ni a otros cálculos. En otras palabras, el salario de noviembre señala el monto regular del aguinaldo; por eso mismo, no se considera conveniente ni se espera aumentos de sueldos en los meses de septiembre a noviembre, pues el último sueldo se aplicaría a todo el año, como si ese último sueldo hubiere privado durante todo el año.
2. El cómputo del aguinaldo para todos los trabajadores se inicia el día 1 de diciembre y termina el 30 de noviembre del año siguiente.
3. Si la relación de trabajo interrumpe antes del 30 de noviembre, el patrono debe pagar la parte proporcional del aguinaldo, pues se entiende que el trabajador obtiene una



parte porcentual de cada mes laborado. El cálculo para determinar ese monto es puramente matemático.

4. El monto del aguinaldo está libre de impuesto y descuentos aplicables al salario. No está afecto al impuesto sobre la renta del trabajador, hasta el límite que establece la ley respectiva.
5. El aguinaldo debe computarse como parte del promedio que sirve de base de la indemnización, o sea que el cálculo de la indemnización estará incompleto si no se ha incluido la parte del aguinaldo en el ingreso de cada mes, de conformidad con el Artículo 9 de la Ley citada.
6. Existe una dispensa para hacer este pago en caso que el empleador demuestra ante las autoridades con su solicitud, la mala situación económica de la empresa. Sin embargo, bajo la premisa que el aguinaldo es parte del salario solo que diferido, esta dispensa no debería tener aplicación. Se entiende que el empleador al recuperarse económicamente debe abonar ese aguinaldo que, por dispensa, no pago en su oportunidad.

5. Bono 14

El bono 14 fue decretado el dos de julio de 1992 por el Gobierno de Jorge Serrano Elías. El bono incentivo cuyo nombre oficial es bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, emergió por medio del Decreto 42-92 del Congreso de la República.



Éste da derecho al trabajador a devengar un sueldo base anual, siempre y cuando su relación laboral haya tenga cumplidos 12 meses laborados entre las fechas del 01 de julio al 30 de junio del siguiente año, caso contrario, el cálculo se haría de forma proporcional.

El pago tiene que hacerse en la primera quincena del mes de julio de cada año. Es pues, una prestación anual, al final de cada ciclo anual se paga el promedio antes dicho. Si por cualquier motivo no se cumple la totalidad del ciclo anual, se paga la parte proporcional.

3.5. Régimen jurídico

En la legislación guatemalteca, el régimen jurídico de las prestaciones laborales, se encuentran reguladas en:

- Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102 cuales son los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, para lo cual se citan los incisos siguientes:

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



- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- f) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- g) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- h) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren



menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

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

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

Asimismo, el Artículo 106 establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

- Código de Trabajo

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo siguiente:

El Artículo 82, señala: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

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

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



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

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

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

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de



Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.”

- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado

La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 1 que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

El Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público regula en el Artículo 2, que la bonificación anual será equivalente al cien por ciento (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. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.





CAPÍTULO IV

4. Inspección General del Trabajo

4.1. Aspectos generales

La inspección del trabajo según Ossorio "Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo."⁵³

Asimismo, Cabanellas define a la inspección de trabajo como: "Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social".⁵⁴

La Inspección General de Trabajo, es uno de los órganos internos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamentales que sustenta en si la funcionabilidad del Ministerio, en ella descansa la responsabilidad que permiten conocer la situación de los trabajadores en las empresas o instituciones donde laboran. Este órgano interno, posee

⁵³ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 523

⁵⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico.* Tomo III. Pág. 749



una sustentación legal que les permite a sus delegados accionar ante las denuncias, de conformidad con lo que establece el Artículo 278 del Código de Trabajo.

El Artículo 280 del mismo cuerpo legal, norma que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Según Alberto Trueba Urbina, la Inspección General de Trabajo es: "La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo."⁵⁵

La Inspección General de Trabajo, debe proteger por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Resguardar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores

⁵⁵ *Ibid.* Pág. 676



contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

Su objetivo fundamental, es velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Dentro de sus principales funciones se encuentra realizar auditorías laborales, realizar auditorías administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral, así como procurar por la equidad en las relaciones sociales de producción, proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.



El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República, Leyes, Acuerdos y Reglamentos de previsión social).

4.2. Evolución histórica en Guatemala

A través del tiempo la Inspección General de Trabajo, se ha convertido en una institución sólida y fortalecida, no obstante no ha logrado cumplir su fin primordial ya que no se cumplen ni se respetan todas las normas laborales nacionales e internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, patronos y organizaciones sindicales.

La Inspección General de Trabajo, surgió como un órgano colegiado, en el cual, solamente se protegían intereses de un grupo de trabajadores. Es preciso que los trabajadores conozcan como inicio y el porqué de la importancia de implementar dicha institución en Guatemala, la que fue creada a través de convenios ratificados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

La Inspección General de Trabajo, tuvo sus inicios en la legislación española, específicamente en la Ley emitida el 24 de Julio de 1873, en ésta se encomendaba la tarea a una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de fábricas y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar. Los cargos eran desempeñados por personas honorables y respetadas por los ciudadanos y dicho órgano era presidido por el Juez



Municipal. Sin embargo, por la múltiple representación que se daba en estos órganos, nunca se integraron como estaba establecido en la ley mencionada y la tarea desempeñada en forma unilateral por el juez municipal sin que ésta fuera apoyada por los demás representantes; en virtud de lo cual posteriormente se creó la figura de los inspectores de trabajo.

Un año después de la creación de esta ley, específicamente el 19 de mayo del año 1874, los franceses constituyeron lo que era una inspección laboral propiamente dicha, conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo los cuales se encargaban de velar por el respeto de los derechos laborales de las mujeres y de los trabajadores menores de edad.

Durante el año 1883, en Inglaterra se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la Ley Altop, el cual constituye el antecedente más cercano de las actuales inspecciones de trabajo, cuya expansión se dio desde comienzos del siglo pasado y muy especialmente después de la primera guerra mundial a partir de la creación de la Organización Internacional de Trabajo, agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas de todo el mundo, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, como una sección autónoma de la sociedad de naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El tratado de Versalles en su Artículo 427 numeral 9) manifiesta: "Se refiere al servicio de la Inspección del Trabajo, se declara que deberá tener por misión esencial asegurar la



aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos; trabajo nocturno, prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos e insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad”.

A través de la Organización Internacional de Trabajo, el gobierno de Guatemala suscribió el Convenio Internacional número 81, que se refiere a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio, ratificado el 7 de noviembre del año 1951.

Este convenio fue el antecedente necesario para que en Guatemala se creara la institución de la Inspección General de Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y encargándosele la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las disposiciones de trabajo y previsión social.

Actualmente, la Inspección General de Trabajo está creada por el Código de Trabajo, Decreto número 330, reformado por el Decreto número 1441, ambos del Congreso de la República, en el cual están establecidas sus funciones y obligaciones, siendo su función principal el velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes laborales y de previsión social del país.

4.3. Características

Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como



fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

Las características que caben mencionar son las siguientes:

- a) Es un ente conciliatorio: Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.
- b) Es un ente fiscalizador: La Inspección General de Trabajo, es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.
- c) Es un ente asesor: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de "...asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo..."⁵⁶

⁵⁶ Presidencia de la República de Guatemala. Manual de organización de la administración pública ONSEC. Pág. 170



4.4. Funciones

La función principal de esta dependencia es velar porque patronos y trabajadores cumplan y respete las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal la importancia de esta dependencia que el Código de Trabajo le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, además el propio Código, en el Artículo 280 regula sin perjuicio, que dicha inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadora; salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Inspección General de Trabajo, realiza funciones permanentes y continuadas, para cumplir la administración en todo lo inherente a la legislación laboral, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, como lo indica Ernesto Krotoschin: "La función de la inspección no es solamente de control, sino que comprende funciones consultivas e informativas y, desde luego, funciones coercitivas, puesto que sin ellas la inspección perdería su significado."⁵⁷

⁵⁷ Krotoschin, Ernesto. *Ob. Cit.* Pág. 376



Entre las funciones atribuidas a la Inspección General de Trabajo están la función preventiva, que consiste en advertir o dar consejos, en lugar de iniciar la acción punitiva; la función consultiva, que consiste en facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre el modo más efectivo de cumplir las disposiciones legales; la función coercitiva, es la que se manifiesta en actos particulares por los cuales se procede directamente a la imputación de faltas, o sea de infracción sancionable.

Con respecto a las funciones administrativas correspondientes a la Inspección General de Trabajo, se menciona, que al momento que comprueben que en determinada empresa se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le impongan la sanción al patrono infractor, de conformidad con lo que se preceptúa en el Artículo 281 del Código de Trabajo. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que “la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho”.⁵⁸

⁵⁸ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 23



4.5. Regulación legal

En Guatemala la Inspección General de Trabajo está creada en la ley, la cual se encuentra constituida en la siguiente normativa:

- Convenios y Tratados Internacionales.
- Código de Trabajo.
- Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Orgánico del Ministerio, no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando como base las reguladas en convenios y tratados internacionales, las cuales fueron ampliadas en la normativa nacional y aplicadas al derecho laboral guatemalteco.

a) Legislación Internacional

Guatemala, en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, ratificó con fecha 6 de junio del año 1947 la Constitución de la indicada Organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta,



en su calidad de normas internacionales de trabajo, toman el carácter de convenios, recomendaciones o resoluciones.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo 102 inciso t) regula: El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Al respecto, el Estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el Convenio Internacional de Trabajo número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual no es conocido por los trabajadores, ya que no tienen conocimiento de lo que es un convenio internacional, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple con su obligación de dar a conocer la normativa laboral a toda la población.



b) Legislación ordinaria nacional

Respecto a la normativa nacional, es necesario hacer mención del Código de Trabajo, el cual fue el que creó esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios y la institución propiamente dicha.

Esta normativa en su título noveno capítulo primero, crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo, cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este título del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección, indicando que su función principal es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social, así lo establece el Artículo número 278 al indicar que "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro".

El Artículo 279 del Código en mención da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de trabajo y de previsión social.



Asimismo, el Artículo 280 del Código de Trabajo regula que “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”

De acuerdo a lo anteriormente citado se puede observar que esta institución es la encargada de velar por el cumplimiento de las normativas laborales, además de ser parte en todo conflicto que dentro de la relación laboral suscite.

c) Legislación reglamentaria nacional

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo como institución de derecho público están reguladas en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha veintinueve de abril del año 2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dichas funciones están contenidas en el Artículo 15 de este cuerpo reglamentario, y son las siguientes:



1. "Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si sé está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que se figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si sé está cumpliendo con las disposiciones legales".



CAPÍTULO V

5. El delito de apropiación y retención indebida Imputable al patrono, ante el incumplimiento de pago de las prestaciones irrenunciables a sus trabajadores y su necesaria regulación en el Código Penal guatemalteco

5.1. Aspectos generales del delito

El delito, es un sistema categorial clasificatorio y secuencia en el que, "Peldaño a peldaño, se van elaborando, a partir del concepto básico de acción, los diferentes elementos esenciales comunes a todas las formas de aparición del delito."⁵⁹

Para el tratadista Francisco Carrara, citado por Fernando Castellanos determina que el delito es "La infracción de la Ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso."⁶⁰

El hombre está dotado de una voluntad libre que le permite desarrollar sus facultades naturales, teniendo como única limitante, a esa libertad, su propia naturaleza; pero, en sociedad, esta libertad está forzosamente limitada por el respeto a la libertad de otros hombres; de aquí deriva la necesidad de normas o reglas que garanticen a cada miembro del cuerpo social, con una medida igual, el ejercicio de su actividad y desarrollo.

⁵⁹ Sanz Moran, Ángel. **El concurso de delitos en la reforma penal.** Pág. 150

⁶⁰ Castellanos Tena, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal.** Pág. 125



La teoría y existencia de este principio constituye el derecho, en su acepción más extensa. Por tanto, el derecho como un conjunto de normas de observancia obligatoria, para todos los miembros de la sociedad, que han sido establecidas por el Estado de acuerdo a procedimientos previamente establecidos, permiten la convivencia de todos los miembros de la sociedad entre sí, de las instituciones del Estado y la interrelación de éstas y la sociedad. Desde luego, la manifestación del derecho, en su aspecto práctico y real, es por medio o a través de la ley. Ella y a los intereses de la sociedad, para una correcta y legal convivencia entre los miembros de la sociedad y su relación con las instituciones del Estado, que la misma ley denomina delito.

La causa de la infracción o de la no observación de las disposiciones de la ley, el delito, en perjuicio de la sociedad y de la obligatoriedad de la misma ley por los hombres, obedece a muchos y muy diversos factores, los que se mencionan más adelante; sin embargo, por lo pronto, se adelanta que esos factores tienen origen en la propia naturaleza del hombre y la convivencia estrecha a la que, hoy en día, se ve sometido. Pues, el hombre siempre pretenderá tener un mayor número de satisfactores que otros, incluso más de los que necesita, por el sólo hecho de acumular riquezas y el poder, que en la sociedad actual, representan una posición admirada y envidiada por algunos de sus miembros, aun cuando no las puede conseguir de manera honesta y legal.

En este sentido, es que el delito es una consecuencia de la convivencia social, que infringe normas legales, en el afán de llegar a obtener la aprobación social, desde el punto de vista económico, y la dirigencia de la misma, como patrón de admiración.



En términos jurídicos, delito es una conducta humana individualizada mediante un dispositivo legal (tipo) que revela su prohibición (típica), que por no estar permitida por ningún precepto jurídico (causa de justificación) es contraria al orden jurídico (antijurídica) y que, por serle exigible al autor que actuase de otra manera en esa circunstancia, le es reprochable (culpable). El injusto (conducta típica y antijurídica) revela el desvalor que el derecho hace recaer sobre la conducta misma en tanto que la culpabilidad es una característica que la conducta adhiere por una especial condición del autor (por la reprochabilidad que del injusto se le hace al autor).

La teoría general del delito se ocupa de las características que debe tener cualquier hecho para ser considerado delito, sea éste en el caso concreto de una estafa, un homicidio o una malversación de caudales públicos.

Hay características que son comunes a todos los delitos y otras por las que se diferencian los tipos delictivos unos de otros; un asesinato es otra cosa que una estafa o un hurto, cada uno de estos delitos presenta peculiaridades distintas y tiene asignadas, en principio, penas de distinta gravedad. Sin embargo, tanto el asesinato, como el hurto o la estafa tienen unas características que son comunes a todos los delitos y que constituyen la esencia del concepto general de delito. El estudio de estas características corresponde a la teoría general del delito, es decir, a la parte general del derecho penal; el estudio de las concretas figuras delictivas, de las particularidades específicas del hurto, de la violación, de la estafa, entre otros a la parte especial.



5.2. Elementos del delito

Cuando se habla de los elementos del delito este se subdivide desarrollándose de la siguiente manera:

1. Elementos positivos

a) La acción

La conducta o acción, en sentido amplio, es todo comportamiento derivado de la voluntad del hombre; y la voluntad implica siempre finalidad; la acción es, por eso, siempre ejercicio de una voluntad final. La dirección final de la acción se realiza en dos fases, una interna, que ocurre siempre en la esfera del pensamiento, en donde el autor se impone la realización del fin y selecciona los medios, y otra externa u objetiva, en la que realiza lo planeado en el mundo externo.

b) La tipicidad

Es la especial característica de hallarse el hecho descrito en la ley como delito, es una consecuencia del principio de legalidad, pues solo los hechos descritos como delitos en la ley, antes de comisión, pueden considerarse como tales. El tipo penal llega a ser entonces la abstracta descripción de la conducta y tiene tres funciones principalmente: seleccionadora, garantista y motivadora.



c) La antijuricidad

En los términos generales se entiende la antijuricidad como una relación de contradicción con el orden jurídico. Esta contradicción ya se ha dado, aun de modo provisional, en cuanto se comprueba la realización del tipo. Sin embargo, algunas acciones en principio contrarias al orden jurídico pueden, en determinados casos, considerarse finalmente lícitas, ello sucede cuando procede la aplicación de una causa de justificación, la cual convertirá en lícita una conducta que, sin tal causa, sería antijurídica. Así pues, las causas de justificación lo que hacen es permitir, excepcionalmente, la infracción de los mandatos o prohibiciones contenidos en los tipos, cuando concurren ciertas circunstancias que al legislador le parecen más importantes que la protección del bien jurídico protegido en el tipo.

Una de esas causas de justificación es la legítima defensa, su fundamento reside en la necesidad, en que se puede encontrar un individuo, de defender de inmediato sus bienes jurídicos, unido al hecho de que ellos están siendo agredidos a través de una acción que es injusta y que, por ello, no tiene por qué soportar. El legislador ha previsto, para estos casos, un precepto permisivo que autoriza realizar el tipo delictivo que sea preciso, para neutralizar la agresión ilegítima.

El estado de necesidad, es otra situación que legitima a un comportamiento típico de acuerdo a lo que establece el Artículo 24 inciso 2 del Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República, esta situación se da cuando se comete un hecho en principio delictivo obligado por la necesidad de salvarse o de salvar a otros de un peligro



no causado por él voluntariamente ni evitable de otra manera, siempre que el hecho sea en proporción al peligro. Se trata de una situación de conflicto de intereses, en la que el peligro actual e inminente para legítimos intereses únicamente puede ser conjurado mediante la lesión de otros intereses o bienes jurídicos.

d) La culpabilidad

Conforme a lo ya indicado, quien ha actuado antijurídicamente ha realizado un comportamiento típico, lesivo de un bien jurídico penalmente protegido, sin que además, pueda ampararse en una causa de justificación que haga su conducta finalmente lícita. La culpabilidad aporta un elemento más, en cuya virtud se hace un juicio de reproche a quien ha optado por comportarse antijurídicamente, siendo así que ha estado en condiciones de actuar lícitamente, esto es, tal como le prescribe el derecho. El reproche se fundamenta en que ha tenido la posibilidad de escoger o, si se quiere formular de otro modo, de ser motivado por la norma a abstenerse del comportamiento delictivo.

e) La punibilidad

La punibilidad se configura como el último requisito que debe cumplirse para poder afirmar que se ha dado un delito en todos sus elementos. Con ella se asegura de que no concurren razones de oportunidad o conveniencia favorables a no imponer la pena, aun cuando ya se esté ante un comportamiento típico, antijurídico y culpable. En efecto, en ocasiones existen argumentos político criminales que aconsejan prescindir de la pena. Ese es el caso, de la exención de responsabilidad penal de que gozan determinados parientes,



en virtud del Artículo 280 del Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República, respecto a ciertos delitos contra la propiedad cometidos a otros parientes.

f) La Imputabilidad

La imputabilidad asume el papel de un elemento positivo más del delito, como una marcada tendencia subjetiva, por cuanto es el elemento previo más relevante de la culpabilidad, ya que el sujeto activo del delito, antes de ser culpable, tendrá necesariamente que ser imputable.

El autor Puig Peña sostiene: “que la imputabilidad es una expresión del hombre, en virtud de la cual pueden ser atribuidos los actos que realiza y las consecuencias naturales de los mismos como su causa formal eficiente y libre; mientras que la responsabilidad es el deber jurídico que incumbe al individuo de dar cuenta del hecho realizado”⁶¹

Se plantea que mientras la imputabilidad es una posibilidad, la responsabilidad es una realidad; todas son imputables, pero solo son responsables, cuando habiendo ejecutado un acto, estén obligados a dar cuenta de él, es decir, que el estado de imputable es anterior al delito, mientras la responsabilidad nace en el momento de su comisión; de ahí que la culpabilidad viene a ser la declaración de que un individuo responde de sus actos por ser imputable y debe ser merecedor de una sanción. Por otra parte, la imputabilidad es una situación psíquica en abstracto, la culpabilidad es la concreta capacidad de imputación legal, declarable jurisdiccionalmente, por no haber motivo legal de exclusión con relación

⁶¹ Puig, Federico. *Ob. Cit.* Pág. 276



al hecho cometido.

En relación a su definición, la imputabilidad se ha conceptualizado de la manera siguiente:

“Es la capacidad para conocer y valorar el deber de respetar la norma y de determinarse espontáneamente.”⁶²

Por su parte Juan Rodríguez, señala lo siguiente: “Es la capacidad de actuar culpablemente. Capacidad que se reconoce a todo hombre por ser inteligente y libre, o sea, dotado de inteligencia y libertad.”⁶³

Es imputable “todo aquel que posea al tiempo de la acción las condiciones psíquicas exigidas, abstractas e indeterminadamente, por la ley, para poder desarrollar su conducta socialmente; todo el que sea apto e idóneo jurídicamente para observar una conducta que responda a las exigencias de la vida en sociedad.”⁶⁴

2. Elementos negativos

Los elementos negativos del delito, tienden a destruir la configuración técnica jurídica del mismo, y como consecuencia, tienden a eliminar la responsabilidad penal del sujeto activo. En el presente apartado se examinarán los que contempla el Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República, en el título III del libro primero el cual se refiere a las causas que eximen de la responsabilidad penal.

⁶² Jiménez, Luis. **Tratado de derecho penal**. Pág. 456

⁶³ Rodríguez, Juan, **Ob. Cit.** Pág. 358

⁶⁴ Carranca, Raúl. **Derecho penal mexicano**. Pág. 415



a) Causas de justificación

El Artículo 24 del Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República, indica, básicamente que para un delito, es necesario que se realice un comportamiento humano subsumible en un tipo de conducta encuadrable en alguna descripción de la parte especial del Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República, pero puede ser, que tal comportamiento típico, se encuentre justificado por alguna de las circunstancias que señala el Artículo citado.

b) Legítima defensa

Históricamente las fundamentaciones de la legítima defensa son como derecho individual, se concibió desde el derecho romano; desde la perspectiva colectiva, desde el derecho germánico, como defensa del orden jurídico. Al defenderse, el individuo representaba, no solo sus intereses individuales, sino a la comunidad misma. Estos dos aspectos siguen siendo la base de la legítima defensa. El principio individual se manifiesta en el Artículo 24 del Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República, al manifestar la defensa de su persona, bienes o derechos.

También juega un importante papel, en el punto de vista individual, el principio de que es lícita toda defensa que resulte necesaria, aunque el bien que se lesione sea objetivamente más valioso que el que se defiende.

El significado colectivo de la legítima defensa se refiere a que, mientras que el agresor



niega el derecho, el defensor lo afirma; por ello el derecho se inclina a favor del defensor y le permite lesionar al agresor en toda la medida que resulte necesario para impedir que el injusto prevalezca sobre el derecho. Es aquí donde se encuentra el fundamento de la legítima defensa que dice que el derecho no tiene por qué ceder al injusto, o que nadie está obligado a soportar lo injusto. Así, el fundamento específico de la legítima defensa es el elemento colectivo que se traduce en la afirmación del orden jurídico.

c) Estado de necesidad

La situación de necesidad se da, según la ley, cuando se comete un hecho, obligado por la necesidad de salvarse o de salvar a otros de un peligro, no causado por él voluntariamente, ni evitable de otra manera, siempre que el hecho sea en proporción al peligro. La doctrina indica que se trata de un estado de peligro actual para legítimos intereses que únicamente puede conjurarse mediante la lesión de intereses legítimos ajenos y que no da lugar a ejercitar otra causa de justificación.

d) Legítimo ejercicio de un derecho

El Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República, en el Artículo 24 se hace referencia al legítimo ejercicio del cargo, de la profesión, de la autoridad o de la ayuda que se preste a la justicia.

Aunque la descripción legal es restrictiva, se alude aquí al cumplimiento de un deber jurídico y al ejercicio de un derecho, concretamente establecidos. Conforme al principio de extrema ratio



los otros hechos y derechos permitidos por otras ramas del ordenamiento jurídico, son a su vez permitidos por el derecho penal. Esta es una de las fundamentaciones de que el ejercicio de un derecho sea una causa de justificación.

Por consiguiente, ha de entenderse que, para que un derecho no penal pueda justificar un hecho castigado por la ley penal, debe entenderse también que el orden jurídico mantiene la existencia, pese a la prohibición general que da el ordenamiento penal.

e) Causas de Inculpabilidad

Al igual que las causas de inimputabilidad y las causas de justificación, las causas de inculpabilidad, son eximentes de la responsabilidad penal del sujeto activo y en este caso porque el elemento subjetivo del delito, que es la voluntad del agente, no existe; en ese sentido las causas de inculpabilidad son el negativo de la culpabilidad como elemento positivo del delito, y surgen precisamente cuando en la comisión de un acto delictivo, no existe: dolo, culpa o preterintención; la legislación penal guatemalteca, Artículo 25 del Código Penal Decreto número 17-73 del Congreso de la República describe cinco causas en la siguiente forma:

1º. Miedo Invencible. Ejecutar el hecho impulsado por miedo invencible de un daño igual o mayor, cierto o inminente, según las circunstancias.

2º. Fuerza exterior. Ejecutar el hecho violentado por fuerza material exterior irresistible, directamente empleada sobre él.



3º. **Error.** Ejecutar el hecho en la creencia racional de que existe una agresión ilegítima contra su persona, siempre que la reacción sea en proporción al riesgo supuesto.

4º. **Obediencia debida.** Ejecutar el hecho en virtud de obediencia debida, sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente a quien lo haya ordenado. La obediencia se considera debida, cuando reúna las siguientes condiciones: a) Que haya subordinación jerárquica entre quien ordena y quien ejecuta el acto; b) Que la orden se dicte dentro del ámbito de las atribuciones de quien la emite, y esté revestida de las formalidades legales; c) Que la ilegalidad del mandato no sea manifiesta.

5º. **Omisión justificada.** Quien incurre en alguna omisión hallándose impedido de actuar, por causa legítima e insuperable.”

5.3. De la apropiación y retención indebida

Comete este delito, según la descripción legal, quien, en perjuicio de otro, se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquier otro bien mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por cualquier otra causa que produzca obligación de entregarlos o devolverlos. Esta infracción ha sido denominada, tanto con el nombre que aparece en el Código Penal, Artículo 272, como con el abuso de confianza (abús de confiance, en Francia).

Su diferencia con las estafas propiamente dichas consiste en que éstas tienen como nota peculiar el empleo de maniobras engañosas para sorprender la buena fe y la credulidad



del sujeto pasivo, mientras que en este delito no hay engaño, sino abuso de confianza que a aquél se inspiró.”⁶⁵

5.4. Proyecto de reforma al Código Penal en el Artículo 272

PROYECTO DE REFORMA AL ARTÍCULO 272 DEL CÓDIGO PENAL, DECRETO NÚMERO 17-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El nacimiento de la relación laboral entre patronos y trabajadores se manifiesta mediante la celebración de un contrato individual de trabajo en el cual se deben de incorporar los datos generales de dichos sujetos, jornada de trabajo, el salario, el lugar de ejecución de las labores, además de la forma en que las mismas se desarrollaran durante la vigencia del contrato.

Una vez concluido el contrato por vencimiento, renuncia o despido, el patrono está obligado de común acuerdo con el trabajador al pago de las prestaciones laborales de carácter irrenunciable que la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo así como algunos instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, constituyen derechos adquiridos y de carácter obligatorio la cancelación de los mismos por parte del patrono.

⁶⁵ Cuello Calón, Eugenio. **Derecho penal.** Pág. 864



En Guatemala, son frecuentes los casos de terminación de la relación laboral sin el pago por parte del patrono a las prestaciones que le corresponden al trabajador constituyendo apropiación indebida, razón por la cual es necesario regular al respecto con la finalidad de minimizar dichos actos perjudiciales al trabajador mediante una reforma por adición al Artículo 272 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

**PROYECTO DE REFORMA POR ADICIÓN AL ARTÍCULO 272 DEL CÓDIGO PENAL,
DECRETO NÚMERO 17-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.**

CONSIDERANDO

La celebración del contrato individual de trabajo obliga a las partes contratantes a cumplir con los derechos, deberes y obligaciones generados en el documento respectivo y como consecuencia de ello al término de la relación laboral por diversas causas el patrono está obligado al pago de las prestaciones irrenunciables a favor del trabajador.

CONSIDERANDO

Son múltiples las denuncias por parte de la clase trabajadora respecto a la negativa del patrono al pago de las prestaciones laborales, siendo necesario tipificar dicha conducta en la Ley penal guatemalteca.

CONSIDERANDO

Con la finalidad que el sector patronal guatemalteco cumpla con las obligaciones contraídas a favor del trabajador de conformidad con la normativa laboral vigente, es necesario en caso de incumplimiento de éste, emitir una norma sancionadora



POR TANTO

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

DECRETA:

REFORMA AL ARTÍCULO 272 DEL CÓDIGO PENAL, DECRETO NÚMERO 17-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

ARTÍCULO 1. Se reforma por adición el Artículo 272 el cual queda así:

ARTÍCULO 272. Apropiación y retención indebidas. Quien, en perjuicio de otro, se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquier otro bien mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por cualquier otra causa que produzca obligación de entregarlos o devolverlos, será sancionado con prisión de seis meses a cuatro años y multa de cien a tres mil quetzales.

Se adiciona el segundo párrafo el cual queda así:

En caso de retención por parte del patrono de las prestaciones irrenunciables a favor del trabajador, cuando hubiere terminado la relación laboral por cualquier causa, habiendo autorización por la autoridad administrativa o judicial de trabajo, el patrono, será sancionado con una multa del cien por ciento del total de la cantidad adeudada.



ARTÍCULO 2. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala, el _____ de _____ del año _____

FIRMAS

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

5.5. Ventajas de la Implementación

En la Constitución Política de la República, dentro de los derechos sociales, se regula el derecho al trabajo, como un derecho de la persona y una obligación social, estableciendo además, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, además que las Leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Los derechos consignados en el texto Constitucional son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma en que fija la Ley. Serán nulas de pleno derecho las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos



reconocidos a favor de los trabajadores tanto a nivel nacional como internacional y en reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Como consecuencia de las múltiples violaciones a los derechos fundamentales de la clase trabajadora por parte del sector patronal en la mayoría de actividades laborales y para un efectivo cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, es necesario sancionar dichas conductas e incumplimientos con una sanción pecuniaria similar a la cantidad a que tenga la obligación el patrono de cancelar en concepto de prestaciones irrenunciables para que de esta manera se pueda reconocer y hacer efectivo el derecho que le asiste al trabajador al haber terminado la relación laboral existente.

La propuesta antes señalada, tiene como propósito esencial que el trabajador una vez haya dado cumplimiento a las obligaciones contraídas en el contrato individual de trabajo celebrado, tenga el derecho de gozar de las prestaciones irrenunciables siendo obligación patronal su cancelación.

Por otra parte, en caso de incumplimiento es necesario tipificar en el Código Penal guatemalteco, contenido en el Decreto 17-73 del Congreso de la República el caso de incumplimiento así como la retención indebida por parte del patrono del pago al que tiene derecho el trabajador y en caso de incumplimiento por parte del empleador deberá sancionarse con una multa pecuniaria equivalente al ciento por ciento del monto retenido, mismo que deberá ser cancelado a favor del trabajador.

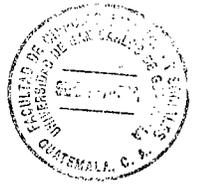




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En materia laboral, en Guatemala el problema central en la mayoría de relaciones laborales concluidas el patrono se niega al pago de las prestaciones irrenunciables a favor del trabajador por diferentes causas, siendo necesario tipificar dicha conducta en la ley penal guatemalteca, principalmente con una sanción pecuniaria del ciento por ciento del monto de dichas prestaciones que deberá pagar el patrono. Por consiguiente dicha problemática debería ser resuelta por el Congreso de la República de Guatemala, a través de una reforma por adición al Artículo 272 del Código Penal, contenido en el Decreto número 17-73.

Derivado de lo anterior le corresponde a la Comisión de Trabajo emitir el dictamen favorable para trasladar a la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala y a la vez poner en conocimiento del Congreso de la República para que en tres sesiones distintas procedan al conocimiento, análisis, discusión y aprobación de dicha reforma, luego trasladarla al Organismo Ejecutivo para su sanción y promulgación correspondiente, y finalmente la publicación y vigencia de la misma, con la finalidad de minimizar los perjuicios ocasionados al trabajador ante la negativa del patrono al pago de las prestaciones irrenunciables una vez concluida la relación laboral, formalizada mediante la celebración del contrato individual de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Tomo I, II y III. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- ANGULO, Jorge. **El trabajo humano objeto del contrato**. Caracas: Ed. Sucre, 1977.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**. Madrid: Ed. Marcial Pons, 1969.
- BRAÑAS, Alfonso, **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Fénix, 2007
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1976.
- CARRANCA, Raúl. **Derecho penal mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2004.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal**. Parte general. México: Ed. Porrúa, 2007.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, **Diccionarios jurídicos temáticos**, Vol. IV. México: Editorial Harla, 1998.
- CUELLO CALÓN, Eugenio. **Derecho penal**. Barcelona, España: Ed. Bosch. 1971.
- Curso de derecho laboral. **Contratos de trabajo**. Tomo II. Montevideo: Ed. I. álcali, 1978.
- Decreto 330 del Congreso de la República, Reformado por el Decreto Presidencial 570.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1981.



Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2009. Microsoft Corporation, 2008.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2002.

GUZMÁN BOCKLER, Carlos. **Una interpretación histórico-social**. México: Ed. Siglo XXI, 1972.

JIMÉNEZ, Luis. **Tratado de derecho penal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Losada, 1950.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Ed. Depalma, 1967.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano de trabajo**. México: Tomo I, 1970.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales. 1985.

MÁRQUEZ, Hermáinz. **Tratado elemental del derecho del trabajo**. Madrid: Ed. Labor S.A., 1944.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

Presidencia de la República de Guatemala, **Manual de organización de la administración pública ONSEC**. [www.onsec.gob.gt/appserv/ley/funciones/Manual Organizacion12092012/Manual integrado en PDF direccion.pdf](http://www.onsec.gob.gt/appserv/ley/funciones/ManualOrganizacion12092012/Manual%20integrado%20en%20PDF%20direccion.pdf) (Recuperado: 21-04-2014)

SANTOS FLORES, Brenda Yesenia, **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. Guatemala: USAC, 2008.

SANZ MORAN, Ángel. **El concurso de delitos en la reforma penal**. Madrid, España: Ed. Comares, 1995.



Legislación:

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

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

Acuerdo Gubernativo 538. José María Orellana. Guatemala: 20 de julio 1923. Palacio Nacional.

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

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