

**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 cross and other heraldic symbols. The shield is surrounded by a ring of text in Latin: "SACRIS CONSPICUA CARDINALIACIUM" at the top and "SACRIS CONSPICUA CARDINALIACIUM" at the bottom. The seal is rendered in a light, dotted style.

**URGENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO DECRETO 1441 SUPRIMIENDO EL MÁXIMO DE DOCE MESES EN  
CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y QUE LOS MISMOS SE PAGUEN A  
RAZÓN DE UN SALARIO POR CADA MES HASTA QUE DURE EL PROCESO**

**MIRIA CAROLINA MATEO BURRIÓN**

**GUATEMALA, AGOSTO DEL 2015**

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

**URGENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO DECRETO 1441 SUPRIMIENDO EL MÁXIMO DE DOCE MESES EN  
CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y QUE LOS MISMOS SE PAGUEN A  
RAZÓN DE UN SALARIO POR CADA MES HASTA QUE DURE EL PROCESO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**MIRIA CAROLINA MATEO BURRIÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto del 2015

**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.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Edgar Mauricio García Rivera
Secretario:	Lic.	Ronald David Ortiz Orantes
Vocal:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Moisés Raúl De León Catalán
Secretario:	Lic.	Maida López Ochoa
Vocal:	Lic.	Mario Mauricio Moscoso Fernández

**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).



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 28 de abril de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, ARNOLDO TORRES DUARTE  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
MIRIA CAROLINA MATEO BURRIÓN, con carné 200412142,  
 intitulado URGENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441  
SUPRIMIENDO EL MÁXIMO DE DOCE MESES EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y QUE LOS MISMOS SE  
PAGUEN A RAZÓN DE UN SALARIO POR CADA MES HASTA QUE DURE EL PROCESO.

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.

**DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 01 / 08 / 2014 f) \_\_\_\_\_

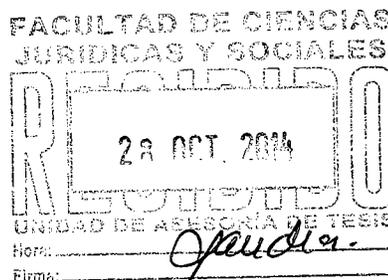
Aesor(a)





Guatemala, 22 de octubre de 2014

Doctor  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

Por medio de la presente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de lo resuelto por la Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **MIRIA CAROLINA MATEO BURRIÓN**, el cual se titula **“URGENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 SUPRIMIENDO EL MÁXIMO DE DOCE MESES EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y QUE LOS MISMOS SE PAGUEN A RAZÓN DE UN SALARIO POR CADA MES HASTA QUE DURE EL PROCESO”**.

De la asesoría efectuada se establece que, el presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el normativo respectivo. De igual forma, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller **Miria Carolina Mateo Burrión**.

El estudiante hizo uso del método analítico y sintético, así como de la técnica de investigación documental, redactando el trabajo de forma clara y minuciosa.

Respecto a la contribución científica y práctica del trabajo de tesis, se plantea la necesidad de modificar inciso b) del Artículo 78, del Decreto 1441, en cuanto a no limitar los salarios que en concepto de daños y perjuicios deba percibir el trabajador, como consecuencia de habersele despedido injustificadamente, sin que se le pague la correspondiente Indemnización por Tiempo de Servicio, y haya tenido que promover un juicio ordinario de trabajo, de manera que se paguen los salarios dejados de percibir por todo el tiempo que dure el juicio, incluyendo, el tiempo que lleve la sustanciación de la Acción Constitucional de Amparo..

La conclusión discursiva es coherente con la hipótesis y con la propuesta de solución planteada de solución planteada por la estudiante, por lo que debe tenerse en cuenta para la oportuna modificación del referido artículo.

Lic. Arnoldo Torres Duarte  
Abogado y Notario

Teléfono 24 41 53 70

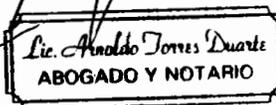


La bibliografía empleada se ajusta al contenido de la investigación realizada en el presente trabajo de tesis.

En base a lo expuesto, ya que el trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es procedente emitir dictamen favorable, para que se ordene la impresión del mismo y pueda ser discutido en el examen público respectivo.

Sin otro particular, y esperando haber cumplido con lo ordenado por esa unidad académica, me es grato suscribirme; atentamente,

Lic. Arnoldo Torres Duarte  
Colegido No. 6357  
Asesor





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



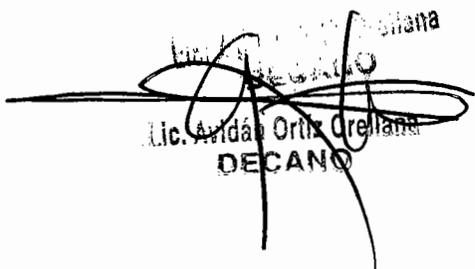
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MIRIA CAROLINA MATEO BURRIÓN, titulado URGENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 SUPRIMIENDO EL MÁXIMO DE DOCE MESES EN CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y QUE LOS MISMOS SE PAGUEN A RAZÓN DE UN SALARIO POR CADA MES HASTA QUE DURE EL PROCESO. 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.





  
 Lic. Ardaín Ortiz Orellana  
 DECANO





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias porque le diste a mi vida fuerza y valentía para alcanzar este propósito profesional.
- A MI MADRE:** Motivo de mi inspiración para alcanzar esta meta profesional que con su ejemplo y valentía dejó sembrada en mi corazón.
- A MI ESPOSO:** Por todo su amor y su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Les dedico con todo mi amor dejando en ellos la semilla de perseverar por sus objetivos.
- A MIS HERMANOS:** Gracias por todo su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme su apoyo y su amistad.
- A :** La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Gracias por haberme permitido alcanzar mi formación profesional.



## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación comprende aspectos relativos al derecho de trabajo, el salario, el juicio ordinario de trabajo y la reforma al Artículo 78 inciso b) en materia de daños y perjuicios estipulado en dicha normativa, misma que contiene desventajas para la clase trabajadora en cuanto a la tramitación del juicio antes mencionado judicialmente y para el efecto la investigación realizada fue cualitativa. Las ramas del derecho objeto de investigación fueron el derecho constitucional y el derecho de trabajo respectivamente.

El juicio ordinario en materia laboral, ha generado diversos comentarios derivado de las desventajas que representa para el trabajador la lentitud por parte de los órganos jurisdiccionales competentes en la tramitación, perjudicando al trabajador e incurriendo este en gastos innecesarios. La investigación se desarrolló en la ciudad de Guatemala en el período comprendido los meses de abril a junio del año 2014.

El objeto de estudio fue analizar los daños y perjuicios que se ocasionan a los trabajadores despedidos al indemnizarlos hasta un máximo de doce meses aun así el proceso dure más tiempo. El sujeto de estudio fue la clase trabajadora despedida.

El aporte académico de la presente investigación, se basa en la propuesta de reforma al Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y de la urgente necesidad por parte del Organismo Legislativo de aprobar dicha reforma para garantizar los derechos laborales de los trabajadores despedidos y que mediante resolución judicial se le cancelen las prestaciones laborales de acuerdo a la duración del proceso ordinario de trabajo.

## HIPÓTESIS



La formulación de la hipótesis propuesta en el plan de investigación, se determinó que la variable independiente fue la más idónea para la clase de investigación realizada, determinando las causas que inciden en la regulación actual de pagar al trabajador en concepto de daños y perjuicios un máximo de doce meses aun el proceso haya tardado más tiempo, ya que el objeto fue analizar los daños y perjuicios que se ocasionan a los trabajadores despedidos al indemnizarlos hasta un máximo de doce meses aun así el proceso dure más tiempo. Siendo el sujeto estudiado la clase trabajadora despedida. Por consiguiente, la hipótesis planteada fue descriptiva.

La representatividad de la investigación se refiere al análisis de diversos juicios ordinarios tramitados en la ciudad de Guatemala, donde se logró determinar que la mayoría de ellos concluyeron doce meses después de su inicio.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

La hipótesis planteada se comprobó tomando en cuenta los daños y perjuicios que se ocasionan a la clase trabajadora despedida, respecto a la lentitud en la tramitación del proceso ordinario de trabajo y el correspondiente pago de prestaciones laborales que de conformidad con la ley le corresponden. Siendo el método de comprobación de la hipótesis el cualitativo, exponiendo una diversidad de hechos que explican el problema a investigar.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Origen .....	1
1.2. Concepto.....	8
1.3. Importancia.....	10
1.4. Características .....	12
1.5. Naturaleza jurídica .....	15

### CAPÍTULO II

2. El salario .....	21
2.1. Origen .....	21
2.2. Concepto.....	24
2.3. Funciones del salario .....	25
2.4. Características .....	27
2.5. Clases de salarios.....	29
2.6. Regulación legal.....	34

### CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario de trabajo .....	39
3.1. Aspectos generales.....	39
3.2. Concepto.....	39
3.3. Naturaleza y características del juicio ordinario de trabajo .....	41
3.3.1. Características .....	44
3.4. Fases en el juicio ordinario de trabajo.....	46
3.4.1. Demanda.....	46
3.4.2. Modalidades de demanda .....	49



	<b>Pág.</b>
3.4.3. Requisitos de la demanda .....	51
3.4.4. Ampliación o modificación de la demanda .....	52
3.4.5. Notificación de la demanda .....	56

## **CAPÍTULO IV**

4. Urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso. 57	
4.1. Aspectos generales de daños y perjuicios .....	57
4.2. Aspectos generales de la indemnización .....	59
4.2.1. Clases de indemnización.....	60
4.3. Urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso .....	69
4.4. Proyecto de reforma del Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo.....	70
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>75</b>



## **INTRODUCCIÓN**

**El presente tema de estudio se realizó, debido a que los trabajadores que han sido despedidos al momento de cobrar sus prestaciones laborales se enfrentan a un proceso laboral complicado debido a que el sistema de justicia es demasiado lento, durando los procesos hasta más de tres años, esto trae como consecuencia una serie de violaciones a los derechos que tienen los trabajadores, tal es el caso del cobro de daños y perjuicios ya que el código vigente contempla hasta 12 meses de salarios dejados de percibir, esta normativa se encuentra fuera de la realidad toda vez que como se menciona la mayoría de procesos duran hasta tres años, perjudicando así al trabajador y por ende a su familia.**

**La vulnerabilidad de la norma jurídica se da debido a que el resarcir de daños y perjuicios al trabajador, en este caso el Código de Trabajo en su Artículo 78 inciso b) solo contempla hasta doce meses los salarios que el trabajador ha dejado de percibir, debiendo actualizarse por tres años, este tiempo se tendría que indemnizar.**

**La hipótesis planteada en la presente investigación y para que exista una realidad objetiva para el trabajador, se debe tomar en cuenta que el derecho laboral ha ido en constante evolución y por lo tanto, se debe reformar el Artículo 78, inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, creando un marco legal, para que los juzgados puedan aplicar y condenar en daños y perjuicios a los patronos que incumplen con las normas laborales, en este caso debiendo pagar en este concepto hasta que dure el proceso.**

**Con respecto a los objetivos plateados estos fueron lograr que los juzgados laborales apliquen la nueva reforma al Artículo 78, inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y así poder encontrar un equilibrio y armonía entre el capital y el trabajo, conminando a los que violan las leyes laborales se abstengan de hacerlo, y lograr que la sociedad pueda conocer dicho planteamiento de**

reforma al Artículo 78, inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, para que pueda ser aprobado por el Honorable Congreso, y así poder resolver el daño y perjuicio que se le causa a los trabajadores al violar su derecho de cobrarlos ya que existe un máximo en lugar de mínimos lo que viola sus derechos.

La presente investigación jurídica se divide en cuatro capítulos en los cuales se indica: en el capítulo uno, lo relativo al derecho de trabajo, haciendo énfasis en su origen, su concepto, su importancia, sus características y naturaleza jurídica; en el capítulo dos, se trata lo relativo al salario, su origen, concepto, funciones del salario, sus características y clases; en el capítulo tres, se establece el juicio ordinario de trabajo, sus aspectos generales, su concepto, su naturaleza y características, y sus fases; en el capítulo cuatro, se hace mención de la urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso, los aspectos generales de daños y perjuicios, los aspectos generales de la indemnización, las clases de indemnización, la Urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso, y su proyecto de reforma del Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo.

Con el objeto de elaborar el presente trabajo, los métodos utilizados fueron: El método sintético, que es un procedimiento mental que tiene como meta estudiar y analizar el Artículo 78 inciso b) en cuanto al pago de daños y perjuicios que se le realizan al trabajador. Así mismo el método histórico, que es la forma de método científico específico de la historia como ciencia social, en donde se estudiaron varios casos laborales para determinar las estadísticas durante los últimos cinco años en relación al tiempo que han tardado dichos procesos judiciales. En lo que respecta a las técnicas la principal técnica utilizada fue la bibliográfica donde se recopila información de diversos archivos para la recolección de información.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho de Trabajo**

El Derecho de Trabajo, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Establecer un justo balance entre quienes se benefician del vínculo laboral: el que aporta su trabajo y el que paga por el servicio.

#### **1.1. Origen**

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, por lo que al final, no le quedó más remedio a los gobiernos, que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los



derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, "pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a los primeros padres de toda la humanidad por las desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se conoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dutti, Amaranta. **Evolución histórica del derecho laboral.**  
<http://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml> (consultado el 10 de Julio de 2014).



No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella se concluye que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia fue conquistada y absorbida por Roma.

#### **a) Roma clásica**

En esta época se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. "El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no



hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo”.<sup>2</sup> No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, entre otros) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían estar sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

## **b) Edad media**

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, los cuales escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego

---

<sup>2</sup> **Ibíd.**



que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, por lo cual surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante, pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, por lo que surge una idea muy interesante en la cual todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades, el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:



- a. **Maestro.**
- b. **Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)**

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como se le conoce en la actualidad.

Al final de la Edad media “un cambio en la concepción económica del hombre, dejó de pensar que el poder económico se demostraba con el atesoramiento de tierra y por lo cual surgió en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo”.<sup>3</sup> Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente y a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

### **c) Edad moderna**

Durante esta época, se dio el descubrimiento de América, lo cual dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados

---

<sup>3</sup> **ibíd.**



a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado se consigue el salario, por lo que surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada Le Chatelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

#### **d) Edad contemporánea**

Esta etapa comienza “con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como



origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica”.<sup>4</sup>

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como derecho de trabajo.

## **1. 2. Concepto**

El Derecho de Trabajo como rama más nueva del árbol jurídico tiende cada día a dilatar, a proyectar sus efectos bien hechores sobre mayor número de personas y situaciones, lo cual se explica por estar dirigido a grandes sectores de la población que necesitan tutela y conquistas humanas. Todo estudio que tiene por objeto el derecho de trabajo, empieza por superar una dificultad que se presenta y que es definir la materia.

Una definición de carácter político es la que brinda el tratadista Walker Linares, citado por Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, en la que se destaca el carácter protector del derecho de trabajo, en la cual expresa: “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda

---

<sup>4</sup> **Ibíd.**



índole;”<sup>5</sup> esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.

Por su parte, Lorin citado por Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, sostiene que el fin del Derecho de Trabajo es: “Poner a los asalariados en situación de cumplir los deberes primordiales y ejercer los derechos imprescriptibles que lleva consigo la necesidad de vivir”.<sup>6</sup>

Para el tratadista Ernesto Krotoschin, el derecho de trabajo es: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación”.<sup>7</sup>

El tratadista antes citado, le da importancia a los principios del derecho de trabajo, pues de allí nacen las relaciones laborales que influyen en la vida social, además hace referencia a los empleadores como sinónimo de patrono.

A mi criterio, dando un concepto de lo que es el Derecho de Trabajo, es el conjunto de principios que protegiendo los justos intereses de los trabajadores, regulan los

---

<sup>5</sup> Zamora, Luis Alcalá, y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Pág. 576

<sup>6</sup> Zamora, Luis Alcalá, y Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 576

<sup>7</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Pág. 315



derechos y obligaciones de éstos y de los patronos con ocasión del trabajo y fijan la forma de resolver sus conflictos.

### **1. 3. Importancia**

La importancia del Derecho de Trabajo, “radica en que a diferencia de otras ramas jurídicas, o existe persona incorporada a una sociedad que puede abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en una sociedad obliga a participar en el proceso productivo de la misma, participación que puede darse como propietarios de medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos, o como trabajadores para obtener el medio de sustento, lo cual ubica en la calidad de trabajadores, y debido a que las leyes de trabajo forzosamente son aplicables a toda relación que se dé con ocasión de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, en forma dependiente, no se puede escapar a la aplicación de esta clase de derecho”.<sup>8</sup>

Si se tuviera dudas sobre la importancia del Derecho de Trabajo, sería suficiente señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada Derecho del Trabajo dedicada a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho.

---

<sup>8</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Pág. 13



**Para hallar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades, bastaría hacer una reflexión de su influencia en el acontecer social y tener en cuenta la siguiente:**

- Por medio de ella, se ha logrado la promulgación de normas que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción de condición económica o profesión, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la humanidad constituida por la clase trabajadora;**
- La preocupación de los trabajadores en mejorar su situación de asalariados ha generalizado el goce de algunas condiciones que estaban reservadas solo a personas con suficientes recursos;**
- Su desarrollo ha creado una estructura administrativa y judicial que permite demandar el cumplimiento de los derechos existentes;**
- Por virtud de la existencia de esa rama jurídica, en algunos países, los trabajadores han logrado la creación de centros de instrucción de oficios, combatiendo de esa forma el desempleo y las prácticas desafortunadas que de la cesantía han nacido;**
- A través de una de sus preocupaciones se ha logrado mejorar la situación habitacional de algunos trabajadores;**
- Gracias a la creación de instituciones de previsión social, algunos trabajadores logran la pervivencia cuando han rebasado su etapa productiva.**

**Por lo tanto, la importancia del trabajo, se materializa en que el Estado debe garantizar a sus habitantes el derecho al trabajo como una obligación social.**



#### **1. 4. Características**

La peculiaridad del Derecho Laboral, enunciada en su definición y ratificada por su contenido, se consolida en la doctrina por las siguientes características:

##### **a) Es un derecho nuevo**

Por ser una rama del derecho público, esta adquiere su plena autonomía como consecuencia de movimientos de carácter social y especialmente de índole laboral ya que en diversas legislaciones estaban regulados derechos, obligaciones y limitaciones, para los trabajadores. “Las organizaciones laborales iniciaron una lucha de reivindicación a los derechos que le asistían a la clase trabajadora y como consecuencia de ello, surgió el primer movimiento social denominado Revolución Francesa, misma que estuvo a cargo de postular los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Posteriormente se dio la Revolución Industrial, misma que consistió en el reemplazo del ser humano por la maquinaria en las grandes industrias europeas y como consecuencia de ello hubo necesidad de regular disposiciones que establecieron y respetaran los derechos que le asistían a la clase trabajadora”.<sup>9</sup> Con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, vinculada por el intervencionismo estatal.

---

<sup>9</sup> Zamora, Luis Alcalá, y Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 578



### **b) Es de orden público**

El Derecho de Trabajo tiende a ser de orden público, “por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social”.<sup>10</sup>

De conformidad con el considerando del Código de Trabajo guatemalteco, manifiesta que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

### **c) Tiene carácter protector**

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, únicamente para éste y llamada a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

### **d) Tiende a la internacionalización**

La actividad laboral se desempeña en diferentes países, y como consecuencia de ello, se requiere que constantemente las agrupaciones de trabajadores y de patronos

---

<sup>10</sup> *Ibíd.* Pág. 579



intercambien experiencias con la finalidad de conocer nuevas expectativas que surgen de la ejecución de las labores. Por lo que existe un organismo internacional denominado Organización Internacional del Trabajo, conocido por sus siglas como la O.I.T., cuya finalidad es velar por el cumplimiento y respecto de los derechos que le asisten a los trabajadores contemplados en diversas leyes laborales a nivel mundial.

**e) Posee plena autonomía**

Tanto didáctica, científica, como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y en especial con el Derecho Civil<sup>11</sup>, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido autonomía propia.

**f) Se halla en constante evolución**

Se dice que el derecho de trabajo se halla en constante evolución, “porque tiende a adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces”<sup>12</sup>, además del perfeccionamiento técnico de las instituciones privativas del Derecho Laboral.

**g) Es realista y objetivo**

Se dice que el Derecho de Trabajo es realista y objetivo “por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y

---

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 579

<sup>12</sup> **Ibíd.** Pág. 579



soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países".<sup>13</sup> De conformidad con los considerandos del Código de Trabajo, este es un derecho realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

**h) Es profundamente democrático**

Se dice que es profundamente democrático por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresariales.

**1. 5. Naturaleza jurídica**

Las teorías que explican la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo son las siguientes:

**a) El Derecho del Trabajo es Derecho Privado**

Los autores que defienden esta posición, establecen que el Derecho del Trabajo, es Derecho Privado, porque regula relaciones no titulares del poder público, sino sujetos

---

<sup>13</sup> *Ibíd.* Pág. 579



que tienen intereses privados. Para establecer esta posición, la doctrina aplica dos teorías, la de Ulpiano que se basa en el interés de la teoría Roubier, que se basa en la naturaleza de los sujetos de la relación. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de Derecho Privado. Pero como el Derecho del Trabajo, no se circunscribe a nexos pactados entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que el Derecho Privado, es insuficiente para aplicar instituciones, como asociaciones profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo entre otros.

Los autores Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas indican: “La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el Derecho Civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho Privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el Derecho del Trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad Industrial que son de índole Administrativa.”<sup>14</sup>

Por todo lo anterior, esta concepción es criticada, ya que el Derecho Privado, es insuficiente, para aplicar y regir instituciones como las asociaciones profesionales, los

---

<sup>14</sup> *Ibid.* Pág. 586



Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, los estatutos de oficio y profesionales, entre otras, ya que éstos carecen por esencia de índole contractual.

#### **b) El Derecho del Trabajo es Derecho Público**

Es muy generalizada la opinión entre los juristas del actual siglo, cómo el Derecho se ha ido socializándose, porque cada vez más prevalece el carácter estatuario sobre el contractual, los preceptos imperativos del poder público fundados en el interés general sobre las libres relaciones de los particulares al servicio de su propia conveniencia.

Para el desarrollo de la anterior teoría, la doctrina se toma en cuenta la evolución del Derecho. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, establece: "El Derecho del Trabajo, no solamente el posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta inoperatividad del Derecho del Trabajo se muestra considerando que, el Derecho del Trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el Derecho del Trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 243



La legislación guatemalteca, en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: El derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el derecho privado debe ceder ante el interés social o colectivo. A la vez el inciso c), del mismo considerando indica: El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa. Con ello se ve que la legislación guatemalteca acoge la teoría del derecho del trabajo como un derecho público.

### **c) Doctrina que Considera al Derecho del Trabajo como un Derecho Público y Derecho Privado**

El Derecho de Trabajo, es público y privado a la vez, es Derecho Público, cuando organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, y de Derecho Privado, cuando establece sobre los contratos de trabajo. Se establece una relación jurídica que es de carácter privado, pero el Estado a través de ciertas instituciones jurídicas administrativas, tiene intervención en esta relación y esto le da el carácter de Derecho Público.

El tratadista Eugenio Pérez Botija, señala que el derecho de Trabajo es: "Derecho privado, en cuanto que los contratantes son individuos que persiguen proteger sus intereses privados, pero como la administración pública interviene en esa relación, esta es la nota de carácter público que lo convierte en derecho mixto."<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Pérez Botija, Eugenio. **El Derecho de Trabajo**. Pág. 27



#### **d) Doctrina que Considera al Derecho del Trabajo como Derecho Social**

El Derecho de Trabajo, es el derecho que busca la justicia social ya que busca asegurar a cada hombre cualquiera que sean sus circunstancias una existencia digna. Cesarino Junio, citado por Guillermo Cabanellas, define: "El derecho social significa el paso más amplio de todas las ramas del derecho, ampara los derechos de la clase trabajadora, por ello se define, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole."<sup>17</sup>

Trueba Urbina, en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo, conceptúa al Derecho del Trabajo como: "Un derecho diferente, tutelar de una clase social, la clase trabajadora."<sup>18</sup>

Si el Derecho de Trabajo, trata de elevar el nivel de vida de grandes masas de población, se quiere superar las diferencias de clases, se busca a través de sus normas que sea una realidad la colaboración de todos, el espíritu de solidaridad, no el simple estatuto protector y asistencia de una clase necesitada de tutela, sino que el Derecho del Trabajo, debe proyectarse a cambiar las estructuras económicas, sociales y políticas de un país, porque la clase trabajadora reclama nuevas reivindicaciones.

El tratadista Mario de la Cueva, define: "Si la clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el

---

<sup>17</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 660.

<sup>18</sup> Trueba Urbina, Alberto. **El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 25



fenómeno de la producción, el Derecho del Trabajo, es un Derecho de Clase, o sea Derecho protector de los trabajadores.”<sup>19</sup>

Los exponentes de esta doctrina, establecen que el Derecho del Trabajo, es el reconocimiento del deber social, de asegurar la vida humana en condiciones dignas. Por eso le dan la categoría a este derecho como un derecho social.

De los aspectos anteriormente citados, se hizo mención del origen del derecho de trabajo, esto con la finalidad de dar a conocer cuál ha sido su evolución hasta el día de hoy. Asimismo se hizo mención de su concepto, y derivado de esto, se hizo principal mención en su importancia. De la misma forma, se presentaron sus características, las cuales son esenciales para la formación del derecho de trabajo, así como su naturaleza jurídica.

---

<sup>19</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 205



## CAPÍTULO II

### 2. El Salario

Por salario se entiende a cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. El salario, es lo que una persona percibe por su trabajo, tanto por pieza, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes.

#### 2.1. Origen

Para el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina, el término salario deviene de “salarium, voz latina que a su vez se deriva de sal, que antiguamente era una forma de reconocer pagos”.<sup>2021</sup> El término sueldo es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Se considera que los primeros preceptos positivos que se citaron sobre el salario, se establecieron en el Código de Hammurabi, aproximadamente unos dos mil años antes de Cristo, en donde surgieron fijados algunos salarios mínimos para los jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

A finales del Siglo XV, “durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes

---

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 236



por los jueces de paz anualmente y con audiencia a los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores; vislumbrándose ya desde esa época la injerencia de las autoridades para los efectos de la fijación de los salarios mínimos”.<sup>22</sup>

En la edad moderna, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre la fijación días salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago para el jornalero, que solía ser la misma noche del día en que trabajaba. La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada, que pregonizaron los fisiócratas y que puso por obra la Revolución Industrial. La etapa final en la materia se inicia con intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de trabajo.

A inicios del siglo XIX, y finales del siglo XVIII, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y las jornadas de trabajo se acordaban mediante negociaciones directas entre empresarios y cada trabajador. Es decir, que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo; no era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que estuviera regulada este tipo de organizaciones.

Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los

---

<sup>22</sup> Mora Bastidas, Freddy. **Derecho del Trabajo**. Pág. 28



trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento productivo sin importarles en ningún momento la persona del trabajador y menos que éste devengara un salario justo.

En Grecia y roma existió también el salario mínimo, al lado del trabajo gratuito de los esclavos. “La figura del salario mínimo como tal hizo su aparición en las leyes de Nueva Zelanda en 1,894, Victoria de 1,896, más tarde en Gran Bretaña en 1,909 en donde se fijaban tasas de salarios mínimos bajo la súper vigilancia del traed board y con participación de representantes de los patronos, de los obreros y del Estado”.<sup>23</sup>

En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia data del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: ser esencialmente conciliatorio entre capital y el trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también

---

<sup>23</sup> Mora Bastidas, Freddy. Ob. Cft. Pág. 29



las posibilidades económicas de los patronos.

## **2.2. Concepto**

El salario es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible a lo cual se llama fuerza de trabajo.

Para el autor Francisco Walker Linares, el salario es: “La renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio”.<sup>24</sup>

El Convenio Internacional número 95 sobre la protección del salario, en su artículo primero define al término salario como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar”.

---

<sup>24</sup> Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Editorial Nacimiento. Pág. 207



Derivado de las definiciones anteriores, el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleado; si el patrono no utiliza dichas energías es porque no quiere o no puede, no por eso queda exonerado de pagar el salario. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado.

En términos generales, el salario viene a ser un provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

### **2.3. Funciones del salario**

Para el tratadista Luis Fernández Molina, existen varias funciones que el salario ha de cumplir. "Desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.

Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar; la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del Bono 14 y



**Aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios”.<sup>25</sup>**

**Para la gerencia empresarial, los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos.**

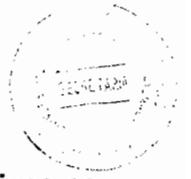
**Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador u no premiar a aquél que no lo merezca.**

**La inflación, entre otros efectos nocivos, “afecta severamente los salarios, por lo que los aumentos de salarios no responden necesariamente a factores de productividad o de mercado sino más bien a una adecuación al poder adquisitivo de los laborantes”.<sup>26</sup>**

---

<sup>25</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 237

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 238



Es precisamente por ello que, durante etapas inflacionarias, en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. La indexación del salario es una pretensión que cada vez se reclama por parte de los trabajadores. Otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la llamada canasta básica familiar de la fijación de aumentos salariales en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio; esto último se aplica, por ejemplo, en una empresa de bebidas gaseosas: en cuanto sube el precio de las bebidas, en esta misma proporción se aplican aumentos generales de los salarios.

#### **2.4. Características**

Se ha observado que el salario tiene sus propias características, las cuales lo hacen ser único, dentro de estas se mencionan:

##### **a) Proporcionable**

Según esta característica el patrono debe de abonar el salario pactado o de acuerdo a la ley o los pactos colectivos de condiciones de trabajo, acorde al esfuerzo efectuado que el trabajador realice.

##### **b) Continuidad**

Consiste en que el salario debe ser pagado, se preste o no el servicio, a menos que la ley exprese lo contrario. "Esto quiere decir aquellas interrupciones dadas por la



voluntad del trabajador o por el patrono, las cuales no interrumpen el pago del salario al trabajador".<sup>27</sup> Dentro de estas interrupciones existen dos clases, siendo las siguientes: Interrupciones de hecho y de derecho; las primeras consisten en la inasistencia al trabajo y las interrupciones atribuibles al patrono, aun cuando no sean culpa del patrono; y las segundas; Consisten en aquellas interrupciones establecidas por la ley, tales como la suspensión de los contratos de trabajo, tanto individual como colectivo.

### **c) Invariabilidad**

Para el autor Cesar Franco López, esta característica se traduce: "En la no reducción del salario por voluntad unilateral del patrono, pero nada impide que esté sea aumentado y aun reducido de común acuerdo por las partes hasta el salario mínimo; y excepcionalmente como lo prevé el Artículo 20 del Código de Trabajo guatemalteco".<sup>28</sup>

Esta característica consiste en que no debe de alterarse las condiciones de la retribución, ya que el salario debe ser entregado en el lugar, en la forma, en el tiempo y en medida convenida por el trabajador y por el patrono.

### **d) Intransferible**

Consiste en la obligación de pagar el salario en una forma personal o de abonar directamente la remuneración al trabajador o a la persona que este designe.

---

<sup>27</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 429

<sup>28</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala. 2006. Pág. 430



La falta o el incumplimiento de este requisito hacen que el pago efectuado a un tercero no tenga efecto liberatorio para el patrono.

**e) Irrenunciable**

Esta característica se basa en el hecho de pertenecer al orden público el interés que el trabajo humano se encuentre debidamente protegido y remunerado.

**f) Seguridad**

Consiste en que el salario llegue en una forma íntegra. Esto surge en primer lugar, por el hecho de que todo trabajador debe ser remunerado, pues sus servicios no se presumen gratuitos; y en segundo lugar la seguridad que se deriva de las garantías y privilegios que la ley otorga al pago del salario.

**g) Normalidad**

Consiste en que el trabajador percibe regularmente como consecuencia a su actividad, el salario.

**2.5. Clases de salarios**

No existe consenso en los diferentes textos doctrinales sobre las diferentes clases de salarios, mismos que además se confunden.



Dentro de las clases de salarios que tiene incidencia legal, se encuentran las siguientes:

**a) Salario nominal**

El tratadista Manuel Ossorio, respecto al salario nominal manifiesta: “Es el que percibe el trabajador con independencia de su poder adquisitivo”.<sup>29</sup>

En la mayoría de los casos, cuando se le pregunta a una persona cuánto gana, rápidamente responderá una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal.

**b) Salario real**

El salario real comprende la totalidad de la retribución del trabajador, esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

---

<sup>29</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 868



### **c) Salario efectivo**

Respecto a este salario, Luis Fernández Molina manifiesta que es: “Aquel salario nominal al cual se le han realizado los descuentos, en otras palabras lo que esto quiere decir, es lo que el trabajador recibe con sus propias manos por el trabajo efectuado, menos los descuentos establecidos por la ley”.<sup>30</sup> Este se diferencia del salario nominal, por lo que en este último aún no se han operado los descuentos legales.

### **d) Salario directo**

El salario directo, es el que el trabajador recibe en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas, a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto.

### **e) Salario promedio**

En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* Pág. 252



las partes mensuales del aguinaldo y de la bonificación anual, de los últimos seis meses, dividido dentro de seis.

**f) Salario en dinero y en especie**

El salario en dinero es el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal. Según la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 102 inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “que la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario”.

Mientras que el salario en especie, se contrapone al salario en efectivo, en el sentido de que es una excepción al pago de salario, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102 inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “que la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario.

Asimismo, el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo, establece: “no obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos



análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono hágale suministro a precio de costo o menos”.

#### **g) Salarios mínimos**

Es el mínimo con el cual el trabajador debe ser remunerado, por sus servicios prestado, susceptible de ser superado pero nunca podrá ser disminuido, la finalidad de este salario es mantener la dignidad del trabajador y la de su familia, basado en la realidad en que este vive. Este salario se fija periódicamente, por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Nuestra “Constitución Política de la República de Guatemala”, en su Artículo 102 inciso a), establece: “derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

Este salario tiene por objeto establecer una base en el salario, el cual sea digno para los trabajadores y por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualesquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador y que tenga fuerza de ley, y sea aplicable bajo pena de sanciones penales,



se estableció el salario mínimo, el cual es aceptado a nivel general, tanto en leyes internacional como en leyes nacionales.

## **2.6. Regulación legal**

De acuerdo a la normativa guatemalteca, se tiene las siguientes leyes que regulan lo relativo al salario, siendo estas:

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso b) establece que “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

Lo anterior se refiere a que el salario debe de ser justo entendiendo a las condiciones en que se esté prestando el servicio por parte del trabajador.

De la misma forma el Artículo 102 inciso c) establece “La igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

Po su parte el Código de Trabajo, en su Artículo 89 preceptúa que “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y la claridad del mismo, clima y condiciones de vida.



**A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.**

**En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.**

**Lo anterior indica que si un trabajador está desempeñando un trabajo igual al que desempeña otra persona, en circunstancias por eficiencia y antigüedad, el salario que debe corresponder a ambos es igual.**

**El Artículo 102 inciso d) establece “La 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”.**

**De la misma manera, el Artículo 90 del Código de Trabajo establece en el primer párrafo “Que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos”.**



Los artículos antes mencionados, regulan que el pago de salario debe hacerse únicamente en efectivo y en base a la moneda de curso legal, con lo cual queda prohibido el uso de vales, fichas, cupones o cualquier otro representativo con el cual se pretenda sustituir la moneda.

El Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República, establece “La inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”.

Asimismo el Artículo 102 inciso f) manifiesta que aunque se establece la obligación de la Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. El Artículo 103 y 104 del Código de Trabajo se refieren específicamente al salario mínimo y del 105 al 115 se refieren a su fijación y a las comisiones que se encargaran de fijarlos. En lo tocante a su fijación periódica, el Artículo 103 del Código de trabajo regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial,



comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

El Artículo 93 del Código de Trabajo regula: “Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como 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 o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88. Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se puedan pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”.

Asimismo el Artículo 94 del Código de Trabajo, establece que “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.

Por último, el Artículo 95 regula que “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.



**Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos”.**

**De los artículos anteriormente descritos, pudo observarse que el patrono debe fijar y pagar el salario a sus trabajadores, esto con el propósito de que puedan satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, el patrono deberá efectuar el pago de salario en el periodo establecido.**

**Para efectos del presente capítulo de estudio, se hizo mención del origen del salario, esto con el objeto de dar a conocer ha sido su actuación hasta la presente fecha. De la misma forma se hizo mención de su concepto, así como las funciones que el salario tiene para satisfacer las necesidades de las personas. Asimismo se hizo mención de las características que son parte fundamental del salario, así como las clases de salarios que existen. Y por último se presentó la regulación legal de los salarios, esto para dar a conocer la normativa guatemalteca que protege y regula lo relativo al salario.**



## **CAPÍTULO III**

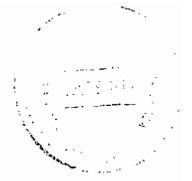
### **3. Juicio Ordinario de Trabajo**

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición en virtud que declara un derecho previo a la fase de conocimiento. Los Procesos de condena y los esencialmente declarativos forman parte de este tipo de juicio.

#### **3.1. Aspectos generales**

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

El juicio ordinario de trabajo, es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista; esa última no significa que no tenga técnica, es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.



### **3.2. Concepto**

El juicio ordinario de trabajo constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir, detenidamente, los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Estas solemnidades, aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas, por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral.

El Juicio Ordinario de Trabajo, es un proceso de conocimiento y plenario que se desarrolla a través de audiencias orales en donde se ventilarán todas aquellas controversias derivadas entre patrono y trabajadores con relación a un contrato de trabajo o relación laboral.

Por su parte, el tratadista Eduardo José Couture, define al juicio ordinario de trabajo de la siguiente forma: “Es una primera acepción, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad el conflicto sometido a su decisión”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Couture, Eduardo José. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 121



Desde mi punto de vista, el juicio ordinario de trabajo es un juicio de conocimiento, en virtud que ante un juez competente se formulan pretensiones, ofreciendo las pruebas pertinentes, esperando una declaración de voluntad del juez en el sentido de lograr una sentencia de condena, para lo cual el juez tiene que conocer la petición para que, a través del procedimiento cognoscitivo, pueda declarar en su momento procesal si a la parte actora le asiste el derecho de que le sean canceladas las prestaciones laborales que reclama, y su decisión debe quedar plasmada en una sentencia de condena, después de hacer una valoración de las pruebas documentales, testimoniales y de presunciones que se ofrezcan en el proceso, las cuales pueden demostrar al juez de la causa que, al reclamante, sí le asiste el derecho a que se le paguen las prestaciones que reclama.

### **3.3. Naturaleza y características del juicio ordinario de trabajo**

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos, los cuales se enuncian a continuación:

El esquema que sigue el procedimiento es: que se inicia con la demanda, el juez señala día y hora para la comparecencia a juicio oral, el tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia no puede ser menor de tres días.

En ese comparendo se acostumbra a ratificar la demanda por la parte actora, práctica que es innecesaria cuando se trata de demandas levantadas por el juez, que en este



caso consta la autenticidad del demandante. En seguida se contesta la demanda por la parte emplazada, acto que puede hacerse verbalmente o por escrito, en cuyo caso se da lectura al libelo de contestación.

Al contestar la demanda deben interponerse todas las excepciones, salvo la de incompetencia que es previa. Las excepciones dilatorias serán resueltas por el juez, de ser posible en la misma audiencia. Las perentorias se resolverán hasta en sentencia. Cuando la contestación sea afirmativa, el juez fallará dentro del tercer día. También en el acto de contestación, el demandado puede reconvenir al actor.

En este caso y en el de interposición de excepciones el demandante deberá contestar la primera y contradecir las segundas ofreciendo prueba. Terminada esta fase con la cual quedan fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, se entra a la etapa de conciliación, para lo cual el juez propondrá una fórmula ecuánime de avenimiento. Si se llega a una conciliación, allí termina la audiencia y el juicio, quedando pendiente únicamente su aprobación. Si la conciliación fuere parcial, la audiencia seguirá su curso solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados.

Habiendo fracasado el avenimiento se pasa a recibir las pruebas de las partes, todas de ser posible, ya que están obligadas a aportarlas en esa primera comparecencia.

Si una de las partes no asistiere sin justificarlo oportunamente, se desarrollarán los actos procesales correspondientes a la audiencia, dictando oportunamente la



declaratoria de rebeldía, con el efecto de proseguir el juicio en contumacia del rebelde. En caso de que ambas partes no concurren, técnicamente no hay audiencia y a los litigantes deberá declarárseles rebeldes, de manera que la práctica de algunos tribunales de verificar la audiencia y recibir testigos no obstante la ausencia de ambas partes y declarar posteriormente rebelde únicamente al demandado, son anómalas e ilegales.

Dentro de 24 horas de celebrada la audiencia se propondrá prueba para las tachas, en su caso, la cual se recibirá en alguno de los comparendos de rigor. Si en la primera comparecencia no fuere posible recibir todas las pruebas, se fijará dentro de un término no mayor de cinco días, una segunda audiencia. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no hubiera sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia exclusivamente para ese objeto, la cual se realizará dentro de tres días.

Practicada la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar auto para mejor fallar dentro de un término que no exceda de 10 días. Transcurridos cinco días de verificada la última audiencia o de concluido el término del auto para mejor proveer, se dicta sentencia. Durante la sustanciación del juicio caben los recursos de revocatoria contra resoluciones no definitivas y de nulidad cuando se viole el procedimiento y no quepa el de apelación.



Contra la sentencia caben los recursos de aclaración y de ampliación que se interpondrán dentro de 24 horas de notificada y de apelación que se interpondrá dentro del término de tres días, cuando el juicio sea de mayor cuantía.

La segunda instancia se tramita así: Recibido el proceso, se da audiencia al recurrente por el término de 48 horas para que exprese agravios; si se piden diligencias de prueba, denegadas y protestadas en la primera instancia la sala facultativamente puede fijar audiencia para producirlas dentro del término de cinco días. Vencido éste, se señala día para la vista dentro de los cinco días siguientes y dentro del tercero se dicta la sentencia, contra la cual únicamente proceden los recursos de aclaración y ampliación.

### **3.3.1. Características**

El principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien complementando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo.

Es predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que



dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de la prueba porque ésta se produce una vez durante las audiencias, así como también que, en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

### **1) La acción**

Es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda, toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, por lo que la acción tiene íntima relación con la demanda y el proceso.

Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

### **2) Actos preparatorios**

El abogado o asesor, con el fin de que la demanda sea planteada en debida forma; debe depurarla y fundarla adecuadamente para garantizar la posible ejecución del



fallido que pretende va a originar, por eso cuando el interesado, acude al profesional del derecho para que lo oriente sobre los extremos legales de su caso, lo asesore y dirija en la elaboración y presentación de la demanda, debe establecer los siguientes extremos:

- La existencia de un derecho material.
- La titularidad de ese derecho material.
- Una solución jurídica acorde con el problema que se presenta.
- La idoneidad de quien figura como demandante para poder defender la pretensión.
- Selección de los medios de prueba.
- Determinación de probabilidades de una sentencia favorable.

### **3) Pretensión de la demanda**

Establecidos los extremos anteriores podemos afirmar si procede o no el planteamiento de una demanda. Si cuenta con los elementos necesarios, lo más recomendable es proceder a su elaboración, aunque sin descuidar la posibilidad de diálogo con el futuro o futuros demandados, pues debe de recordarse que el proceso



laboral está inspirado en el principio de conciliación, por lo que debe tenerse sumo cuidado de que estos diálogos no pongan en peligro el proceso que va a ser iniciado.

### **3.4. Fases del juicio ordinario de trabajo**

Debido a la importancia de este capítulo, a continuación se mencionan las diferentes fases del juicio ordinario de trabajo:

#### **3.4.1. Demanda**

La demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del tribunal la protección, declaración o constitución de una situación jurídica.

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina, la demanda es: "El acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones".<sup>31</sup>

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas, define a la demanda de la siguiente manera: "Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa".<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 39

<sup>32</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 614



Por tanto, la demanda es el acto por el cual la parte actora, cuyo objeto lo constituye un conjunto de afirmaciones idóneas para iniciar y dar curso al proceso, el cual es un camino ofrecido por el Derecho Público y el medio para iniciarlo, provocando una demanda ante la autoridad jurisdiccional, de donde nacen las acepciones procesales de la conceptualización y noción de la demanda, tal cual son:

- a) Como un acto de postulación, es decir la forma en que se hace valer una pretensión; como el acto procesal, por medio del cual se pretende el otorgamiento de una tutela jurídica a través de la sentencia.
- b) Como el objeto sobre el cual versa el proceso, es decir, el contenido de la pretensión del actor y que se hace ante el órgano jurisdiccional a través de la demanda, lo que significa la incoación del proceso, y luego de ella los diversos estados o fases procesales de la misma, y;
- c) Como acto de incoación del proceso, acto de iniciación, porque promueve un nuevo proceso.

La generalidad de los procesalistas aceptan que la demanda es el acto por medio del cual se inicia un proceso o se le inicia ante el órgano jurisdiccional respectivo, pero pretende encaminar la solicitud hecha ante un juzgador para que declare, reconozca, modifique o extinga un derecho o se ejerce una acción pidiendo una pretensión; en otros conceptos, que el juez determina sobre la cosa, el derecho o la acción que se le



reclama declare oportunamente y como corolario del medio idóneo y material de provocar la actividad jurisdiccional y dar paso a un proceso.

De acuerdo a lo anterior, la demanda presupone una serie de requisitos de forma y de fondo, adecuada observancia, secuela procesal limpia y expedita, pues de ella derivan las decisiones expresas, positivas, precisas y congruentes con el petitorio.

Por su parte, el tratadista Cesar Franco, define a la demanda como: "El acto procesal propio del actor, por medio del cual este expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirven de base al desarrollo del litigio que tendrán lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas".<sup>33</sup>

Como base en esas conceptualizaciones, se puede establecer que la demanda es el comienzo del juicio y del proceso, porque sin ella no existen aquellos, satisfaciendo además la garantía constitucional de legalidad procesal consignada en el derecho de defensa, el derecho de petición y el derecho al libre acceso a tribunales y dependencias del Estado.

---

<sup>33</sup> Franco López, César Landelino. *Ob. Cit.* Pág. 70



### **3.4.2. Modalidades de demanda**

El Código de Trabajo guatemalteco, contempla las siguientes clases o modalidades de demandas:

Por la forma de entablarse pueden ser: escritas y orales (Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo).

La demanda escrita, es la que él o los actores presentan por medio de un escrito, llenando los requisitos regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo. Si la demanda es oral, el juez debe levantar acta, ajustándose a los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo.

Lo indicado anteriormente, es lo regulado por el Código de Trabajo, pero en la práctica y en la realidad, es el oficial de trámite, a quien se le adjudica el caso, quien levanta el acta de demanda inicial y, en lo sucesivo, es el que realiza las demás diligencias de trámite, pero en el acta de demanda debe velar por cumplir con los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo.

Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser: demandas con pretensión simple y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330 del Código de Trabajo). Demanda con pretensión simple es la que promueve una sola persona, de conformidad con los lineamientos legales.



La demanda con pretensión acumulada se produce cuando las demandas se acumulan por ser de la misma naturaleza, se tramitan por los mismos procedimientos y entre las mismas partes.

Por su origen pueden ser, demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos 332 del Código de Trabajo).

### **3.4.3. Requisitos de la demanda**

De acuerdo con el Artículo 332 del Código de Trabajo, los requisitos de toda demanda laboral son:

- a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho, o contra quienes se ejercita una o varias acciones, e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;



- e. Enumeración de los medios de prueba con que acredita los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiera; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f. Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g. Lugar y fecha; y,
- h. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho, u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento, o firma de la persona que lo haga a su ruego, si no sabe o no puede firmar.

#### **3.4.4. Ampliación o modificación de la demanda**

El Diccionario de la Lengua Española, indica que modificar significa "hacer variar una cosa, cambiarla, enumerarla, reducirla, ampliarla; y ello denota darle un nuevo modo de existir a la sustancia material, reducir las cosas a los términos justos, templando el exceso".<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Diccionario de la Lengua Española. Pág. 745



En lo que se refiere a la demanda, ésta puede ser modificada antes de que la misma sea contestada, es decir, desde el momento en que se presenta hasta el preciso momento anterior a la contestación de la misma por parte del demandado. Ya modificada la demanda, dependiendo de la actitud que adopte el demandado será el procedimiento a seguir:

- a) Si la desea contestar de una vez; continua celebrándose la audiencia, haciéndose constar la circunstancia de desear contestarla;
- b) Si el demandado no desea contestar la demanda modificada en la primera audiencia, el juez suspenderá la misma señalando una nueva para continuar con el juicio oral laboral.

Son varias las formas por medio de las cuales se puede modificar una demanda instaurada ante los órganos jurisdiccionales, y estas pueden concretarse, en reducción y en ampliación de las pretensiones.

Se consideran cinco formas por medio de las cuales se modifica en uno u otro sentido la demanda:

- 1) En Forma: Este caso se da cuando ha sido presentada la demanda al órgano jurisdiccional, por escrito o levantándose el acta correspondiente ante el mismo, y el actor le cambia la manera en que fuera presentada, dejando



substancialmente iguales los hechos fundamentales de las pretensiones reclamadas, generalmente porque desea presentar una demanda escrita con mayor tecnicismo ante el juzgador. Esta transformación de la demanda no es muy frecuente, pero se da el caso.

- 2) **En Contenido:** Esta transformación de la demanda implica que el demandado al haber analizado la demanda presentada por escrito o bien ante el órgano jurisdiccional directamente, ha conocido o desea aclarar tardíamente algunos hechos que fundamentalmente sí le son de utilidad para reforzar sus pretensiones, por lo que los hace, a su vez, de conocimiento del juzgador para que sean hechos saber a la contraparte. Esta transformación no modifica las pretensiones o reclamos efectuados sino la forma en que se relatan los hechos, pero si es tenida legalmente como una modificación de la demanda.
  
- 3) **En Prueba:** Al igual que el hecho de conocer tardíamente elementos o fundamentaciones, el demandante puede tener desconocimiento de elementos de prueba en los cuales basar sus pretensiones o reclamos, y al transformar la demanda, aporta nuevos medios de prueba o aclararlos ya ofrecidos o enumerados.
  
- 4) **En pretensiones:** Esta transformación de la demanda es quizá la más importante debido a que el demandado considera que ha equivocado cuales son las pretensiones que efectivamente le corresponde que le sean declaradas



por el órganos jurisdiccional al cual ha recurrido, debiendo no solo transformar su demanda en lo que a las pretensiones se refiere sino también en las fundamentaciones o exposiciones de hechos en los cuales se basa, además de verse obligado a motivar o probar esas nuevas fundamentaciones y pretensiones, lo que implica transformarla en tres aspectos: La relación de hechos, las pruebas y las pretensiones, a efecto de que, encontrándose debidamente dilucidados, no se dé lugar a una disolución del litigio. Todo esto radica en que se producen nuevos elementos o fundamentos que se encuentra íntimamente ligados con la o las pretensiones inicialmente planteadas, hay un conocimiento tardío de los mismos o error en su exposición, y es así que no se produce una nueva demanda frente al demandado sino una transformación de la ya planteada.

- 5) Otras Modificaciones de la demanda: La transformación generalizada que he dado, en forma, contenido, pretensiones y prueba, no necesariamente con las únicas que pueden darse en la demanda, puesto que puede darse la posibilidad de que el demandante, por razones propias y de conocimiento personal, decida actuar dentro del proceso bajo auxilio de a bogado colegiado, cambiar de lugar para recibir notificaciones o bien para que notifiquen al demandado, determinar nueva vecindad, actuar bajo representación y otras similares que en directo no perjudican el fondo del asunto sino son propias de sus intereses, por lo que se sostiene el criterio anteriormente enunciado de que el juez no tiene por qué suspender la audiencia en estos casos.



Según el Artículo 338, segundo párrafo del Código de Trabajo, señala que si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral.

#### **3.4.5. Notificación de la demanda**

La notificación de la demanda, es un acto de suma importancia, toda vez que hasta que se verifique o se lleve a cabo la notificación a las partes, queda trabada la "litis".

El acto de la notificación implica, además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento; de ahí que, forzosamente, tenga que hacerse personalmente, como lo preceptúa el Artículo 328 del Código de Trabajo.

De los aspectos anteriormente descritos, se hizo principal énfasis en los aspectos generales del juicio ordinario de trabajo, así como su concepto, abordada por tratadistas extranjeros, así como la naturaleza y características del juicio ordinario de trabajo, las cuales son fundamentales para su existencia, y por último se presentaron las diferentes fases del juicio ordinario de trabajo.



## CAPÍTULO IV

### **4. Urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso**

Es necesario que se reforme el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo, oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios que se ocasionan al trabajador, y que estos se paguen en razón de un mes de salario mientras dura el largo proceso que se da caóticamente en el sistema laboral guatemalteco.

#### **4.1. Aspectos generales de daños y perjuicios**

Los daños se consideran como el detrimento y menoscabo que las personas sufren en su patrimonio y su persona moralmente y psicológicamente, con la obligación de resarcirlo en las personas o en las cosas, a consecuencia de una acción que recae sobre ellas.

En materia laboral, el daño se causa cuando la parte obligada a reparar los daños y perjuicios causados a una persona por despido en forma injustificada o por accidentes de trabajo suelen regularse con arreglo a un sin número de lesiones, cuando un infortunio acaecido en el lugar de trabajo o una enfermedad profesional ha producido



una disminución de la integridad física del empleado. Se conceden con cargo a la seguridad social, una vez la lesión ha sido peritada tras el certificado médico definitivo a través de una indemnización, que consiste en una suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne, o al menos, compensada de la pérdida producida.

El Artículo 84 del Código de Trabajo regula lo referente a daños y perjuicios estableciendo que en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El patrono que no prueba la causa del despido debe pagar al trabajador:

- a) Los daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de despido, hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.
- b) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en un instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.



Se justifica esta posición aduciendo que el trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios económicos que le origina la ruptura del contrato de trabajo, tanto por la disminución patrimonial o daños emergentes como por la pérdida o frustración del aumento de los bienes, lo que deja de percibirse, que tipifica el lucro cesante, sin negar la base resarcidora de la indemnización por despido, no se ajusta a los daños y perjuicios inferidos superiores a veces a la tasa uniforme de la ley.

#### **4.2. Aspectos generales de la indemnización**

La palabra indemnización viene del latín indemne, que significa “libre o exento de daño, y la palabra indemniza de la voz latina de indemne que quiere decir resarcir de un daño o perjuicio”.<sup>34</sup>

En el Código de Trabajo no se establecen formulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones, como tampoco lo regulan otras leyes. La normativa se limita a establecer los parámetros para las operaciones consiguientes. Por lo que el Artículo 82 del Código de Trabajo regula que esta prestación debe comprender una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos”.

El autor guatemalteco Luis Fernández Molina hace mención que en “no todos los casos son claras dichas indicaciones y ello da lugar a diferentes interpretaciones, que

---

<sup>34</sup> De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 654



a su vez dan motivo a aplicaciones dispares de una misma prestación laboral".<sup>35</sup>

Asimismo, se han diseñado diferentes cálculos rápidos en base a fórmulas fijas.

Es sin duda el rubro más importante de toda liquidación laboral, ya que es el más polémico, toda vez que las disputas laborales post-contrato giran alrededor de su procedencia o no.

#### **4.2.1. Clases de indemnización**

Dentro de las diferentes clases de indemnización, se encuentran las siguientes:

##### **a) Indemnización legal por años de servicio**

Actualmente al empleador le está permitido despedir al trabajador invocando como causal las necesidades de la empresa, pero con la carga de pagar una indemnización por los años de servicio que ha prestado el trabajador.

Si el contrato hubiera estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

---

<sup>35</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 280



A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, según lo estipulado por el Artículo 82 del Código de Trabajo.

La indemnización por años de servicio es procedente una vez que el trabajador ha cumplido un año de trabajo continuo para el mismo empleador, y corresponde a treinta días de remuneración por cada año trabajado, tomando como base para el cálculo la remuneración obtenida seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado a dicho término.

#### **b) Indemnización sustitutiva del aviso previo**

La indemnización sustitutiva del aviso previo, en el derecho laboral, es aquella que debe pagar el empleador al trabajador, cuando le despide sin darle el aviso previo en el plazo que la ley exige.

Consiste en que el empleador debe avisar previamente al trabajador con un mínimo de treinta días, que será despedido. “Este aviso tiene por objeto permitir que el trabajador busque por su cuenta un nuevo empleo y de esa manera no verse afectado en sus compromisos económicos, al menos durante un mes completo”.<sup>36</sup> Sin embargo, la ley

---

<sup>36</sup> De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 656



establece la posibilidad de que el empleador despida al trabajador, y para compensarle por no haberle avisado de dicho despido en forma oportuna, le pague como indemnización, el equivalente a un mes de remuneración.

Esta indemnización es compatible con la indemnización por años de servicio. Es decir, el trabajador tiene derecho a ambas, si es que concurren las condiciones para una y otra.

El aviso previo (y por tanto la indemnización sustitutiva, en su caso) procede en el caso de despido por necesidades de la empresa. Lógicamente, no procede cuando el trabajador es despedido por haber incurrido en una infracción contra las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, o cuando el contrato termina por motivos naturales (por ejemplo, trabajador que está contratado a plazo, o muerte del trabajador).

### **c) Por despido injustificado del trabajador**

Esta indemnización procede cuando concluido el período de prueba de un trabajador el patrono sin tener ninguna causa justa que lo faculte para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, finaliza la relación de trabajo.

El trabajador tiene derecho a que el patrono le haga efectivo no solo su indemnización por despido directo injustificado por todo el tiempo de servicio en la entidad que haya



laborado, sino que también deberá de cancelarle todas sus prestaciones irrenunciables a que tenga derecho hasta el momento del despido, ya sea en forma completa si ya ha adquirido ese derecho o bien, en forma proporcional por el tiempo que ha prestado servicio, de no hacerlo el patrono en forma inmediata.

El trabajador tiene derecho a emplazar a su patrono ante los Juzgados de Trabajo competentes solicitando, además de todas las prestaciones laborales ya indicadas el pago también de los daños y perjuicios contenidos en el Artículo 78 literal b) Código de Trabajo el que establece que a título de daños y perjuicios el patrono debe de pagarle al trabajador los salarios que éste ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario.

Concluyendo el artículo en que además de los daños y perjuicios causados el patrono queda obligado a pagar las costas judiciales que se causen en la tramitación del juicio.

#### **d) Por despido indirecto**

Esta indemnización procede cuando termina el contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo causas que facultan al trabajador para dar por concluida su relación laboral, debiendo cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.



En ese supuesto, el trabajador tiene el derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 80 del Código de Trabajo.

También tiene derecho a que se le pague los daños y perjuicios contenidos en el Artículo 78 literal b) Código de Trabajo el que establece que a título de daños y perjuicios el patrono debe de pagarle al trabajador los salarios que este ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario, concluyendo este artículo en que además de los daños y perjuicios en la tramitación del juicio.

#### **e) Indemnización post-mortem**

La indemnización post-mortem, es una obligación legal, sin embargo surte los efectos de una prestación social por suplir las necesidades en algunos casos de alimentos. La naturaleza social esta indemnización es cubrir económicamente a quienes resulten ser los beneficiarios o dependientes económicos del difunto, no importando la causa de la muerte de éste.

Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por



mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

El fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra establecida en el Artículo 102 literal p) e indica que es obligación del empleador otorgar al cónyuge o



conviviente o hijos menores de un trabajador que fallezca estando a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado esta prestación se le cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor por el último salario recibido por el trabajador, garantía mínima que es superada mediante la negociación colectiva o por voluntad del patrono.

Además, se cancela en un solo pago, de conformidad con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta indemnización tiene su fundamento legal también en el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, el Artículo 93 de la Ley de Servicio Civil.

Para la autora de la presente investigación, esta prestación constituye una indemnización en virtud de que se finaliza la relación de trabajo, sin bien es cierto es un caso fortuito, el patrono tiene la obligación de pagar una remuneración adecuada por los servicios prestados en vida por el trabajador.

**f) Por incumplimiento del patrono en el pago de las retribuciones a los trabajadores a domicilio**

El análisis jurídico se apoya sobre la base del Artículo 159 del Código de Trabajo este precepto ordinario contempla esta indemnización como una garantía de pago hacia el trabajador a domicilio por la mano de obra que presta a su patrono, retribución que debe de ser cancelada por entregas de labor y en períodos no mayores de una



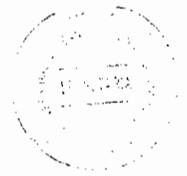
semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les correspondería aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de su patrono.

Si el patrono no cumple con pagar las retribuciones a los trabajadores a domicilio después de que sea entregada su labor, el patrono debe ser condenado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores a domicilio que hayan prestado sus servicios, esta indemnización se traduce al equivalente del doble de los salarios que hayan dejado de percibir el o los trabajadores afectados.

**g) Por enfermedad del trabajador doméstico que impida realizar su labor**

En las leyes de trabajo ordinarias hay diferentes tipos de garantías a las que puede acudir un trabajador para garantizarse el pago de sus prestaciones laborales, de esa cuenta este tipo de indemnización ampara al trabajador doméstico cuando contraiga una enfermedad que no sea leve es decir, que su recuperación no sea en el lapso de una semana.

Así como que la enfermedad contraída incapacite al trabajador para la realización de sus labores lo cual posibilita al patrono para dar por finalizado el contrato de trabajo, pero pagándole a éste una indemnización calculada sobre la base de su salario, y dicha indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.



#### **h) Por realización de un paro declarado judicialmente ilegal**

Esta indemnización tiene su asidero legal en el Artículo 251 del Código de Trabajo, mismo que le da la opción al trabajador de solicitarle al juez su reinstalación inmediata o su indemnización como consecuencia de la opción de dar por terminados los contratos de trabajo dentro del término que la ley establece.

#### **i) De los trabajadores del Estado**

Tienen derecho a la indemnización los servidores públicos que hayan sido contratados o nombrados por el Estado de Guatemala y que hayan prestado sus servicios por oposición o por supresión del puesto o por despido injustificado directo o indirecto.

Esta indemnización debe calcularse al equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año a la parte proporcional al tiempo de trabajo, realizándose para su cálculo conforme el promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario. (Ley de Consolidación Salarial Decreto Número 59-95)



**4.3. Urgencia de reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo Decreto 1441 oprimiendo el máximo de 12 meses en concepto de daños y perjuicios y que los mismos se paguen a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso**

Durante los últimos años, ha habido desafortunadamente un abuso y violación por parte del patrono a las normas laborales guatemaltecas, al despedir al trabajador en forma directa e injustificadamente sin que éste haya dado motivo para ello, ya que en forma unilateral la parte patronal da por concluido el contrato de trabajo, negándose además a hacerle efectivo las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador, viéndose obligado el trabajador a iniciar juicio ordinario ante los tribunales correspondientes, para lograr que las mismas le sean canceladas.

El Artículo 78 del Código de Trabajo en su inciso b) preceptúa que si el patrono no prueba la justa causa del despido, tendrá que pagar en concepto de daños y perjuicios hasta doce meses de salario y las costas judiciales”.

Del artículo anteriormente citado, se propone que dicho inciso sea reformado, a efecto de que se amplíe el pago de daños y perjuicios, obligando al patrono a cancelar todos los meses que dure el trámite del juicio, hasta quedar firme la sentencia, ya que es injusto que al trabajador solo se le reconozcan doce meses, cuando se sabe que hay juicios que duran veinte o treinta meses para que se dicte sentencia condenatoria, y ésta quede firme.



Hay que tomar en cuenta también que otra cuestión que es muy tediosa, es el juicio ordinario en cuanto a la reclamación de prestaciones económicas y daños y perjuicios que se da en la legislación guatemalteca, el cual se ha caracterizada por ser un proceso muy largo y fastidioso, ya que el mismo puede durar largos años de litigio, esto sin tomar en cuenta que en muchos casos dichos juicios pueden quedarse estancados y nunca más se continúan.

#### **4.4. Proyecto de reforma del Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo**

### **ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LEY**

### **ANTEPROYECTO LEGISLATIVO DE REFORMA DEL ARTÍCULO 78 INCISO B) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_-2015**

### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la protección a los derechos sociales mínimos en materia de trabajo, brindando una protección preferente a la clase trabajadora sobre sus empleadores se hace necesario instaurar los mecanismos idóneos, para procurar la igualdad en la protección y defensa de los derechos de los trabajadores.



### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

### **CONSIDERANDO**

Además de todas las prestaciones laborales el pago también de los daños y perjuicios, es de suma importancia hacer que se reforme el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo, ya que resulta obvia la forma en que se encuentra estructurada y redactada hoy en día, misma que va favoreciendo cada día a la parte patronal a relación jurídico laboral, debido a que es esta parte la que en la mayoría de veces trata desesperadamente de incumplir con sus obligaciones conforme la ley.

### **POR TANTO**

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

### **DECRETA**

Reformar el Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala quedando de la siguiente manera:



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

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, a razón de un salario por cada mes hasta que dure el proceso de juicio ordinario de trabajo, hasta quedar firme la sentencia y las costas judiciales.**

Al momento de reformar el inciso anterior, se estaría dejando sin efecto el pago de indemnización oprimiendo el máximo de 12 meses de salario que actualmente establece el código de trabajo, lo cual beneficiaría al trabajador y como consecuencia que el patrono sea el más interesado en llegar a un acuerdo con el trabajador, y de esta forma agilizar el trámite de juicio ordinario de trabajo para que ya no se incurran en más gastos económicos.



## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

El problema central de la presente investigación surgió de la idea de proponer una reforma al Artículo 78 inciso b) del Código de Trabajo vigente en Guatemala, contenido en el Decreto 1491 el máximo de doce meses contemplado en dicha normativa en concepto de daños y perjuicios por una propuesta más viable en cuanto a la indemnización y pago de salario por cada mes hasta que dure el proceso y no como lo establece la normativa antes mencionada.

Es necesario que el presente problema lo resuelva el Organismo Legislativo mediante el Estudio y análisis de una reforma a la Ley Ordinaria de Trabajo y Prevención Social vigente, dando a conocer a las diferentes bancadas la propuesta para que a corto plazo se desarrolle y se ponga en vigencia dicha reforma porque hasta la presente fecha la tramitación en los procesos judiciales particularmente en materia de Trabajo y Prevención Social son bastante lentos y en muchas ocasiones sobrepasa el límite legal establecido de doce meses en concepto de daños y perjuicios.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1977.

COUTURE, Eduardo José. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1966.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1970.

**Diccionario de la Lengua Española**. Barcelona: Ed. Océano, 2005.

DUTTI, Amaranta. **Evolución histórica del derecho laboral**.  
<http://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml> (consultado el 10 de Julio de 2014) (s.l.i.) (s.e) (s.f).

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Talleres de FORMATEC, 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4ª ed. Guatemala: Inversiones Educativas, 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1968.

MORA BASTIDAS, Freddy. **Derecho del trabajo**. Venezuela: FACIJUP, 2009.



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

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho de trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecno. 1960.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1982.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo.** Editorial Nacimiento. Santiago, Chile: (s/e), 1947.

ZAMORA, Luis Alcalá, y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.

### **Legislación**

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

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