

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



CARLOS EDUARDO RODRÍGUEZ MOYA

GUATEMALA, MAYO DE 2017

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

**REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO LA
LITERAL "O" PARA REGULAR EL PLAZO DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luís Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Albert Clinton Whyte Bernard
Vocal:	Lic.	Fidel Amílcar López Zavala
Secretario:	Lic.	Cesar Augusto Conde Rada

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Misael Torres Cabrera
Vocal:	Lic.	René Siboney Polillo Comejo
Secretaria:	Licda.	Ana Beatriz Conde de León

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




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 07 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS EDUARDO RODRÍGUEZ MOYA, con carné 200921806,
 intitulado REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO LA
LITERAL "O" PARA REGULAR EL PLAZO DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL.

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.

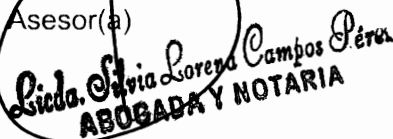
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 1 / 15 / 2014 f)

Asesor(a)


Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
 ABOGADA Y NOTARIA

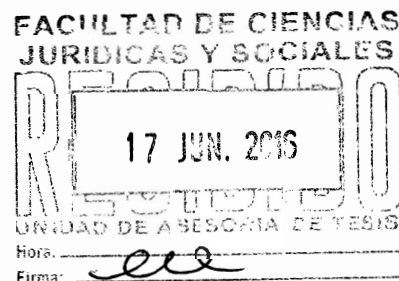


Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
Abogada y Notaria
0 Avenida "C" 6-68 Montserrat 1 zona 4 de Mixco, Guatemala
Cel. 58947780



Guatemala, 31 de mayo de 2016.

M.A. William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller **CARLOS EDUARDO RODRÍGUEZ MOYA**, con número de carné 200921806, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado inicialmente: **"REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO LA LITERAL "O" PARA REGULAR EL PLAZO DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL"**. Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

- I. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** El asesorado efectuó una investigación seria y consiente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad. Por último emitió recomendaciones aplicables, por ser éstas posibles y legales.
- II. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, científicos; sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.
- III. **REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido, así también fue cambiado el título de dicha investigación ajustando el nuevo título al contenido del trabajo final.
- IV. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El asesorado presentó su tesis en la cual investigó el tema, la necesidad de reformar del artículo 61 del Código de Trabajo, adicionando la literal "O" para regular el plazo del pago de la indemnización".
- V. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** El resultado de la tesis es la consideración, de reformar el Código de Trabajo, específicamente en las obligaciones del patrono, ubicadas en el Artículo 61, adicionando la literal "O" regulando el plazo de treinta días para el pago de la

Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
Abogada y Notaria
0 Avenida "C" 6-68 Montserrat 1 zona 4 de Mixco, Guatemala
Cel. 58947780



indemnización, de esa manera se dignifica a la población trabajadora, en los aspectos económicos, sociales, culturales, además de otorgar un gran beneficio jurídico ya que con esto se supera el abuso de poder, que se da al momento de finalizar un contrato de trabajo de forma injusta o indirecta, y que posteriormente no se hace efectivo el pago de la indemnización de manera adecuada.

VI. **CAMBIO DE TITULO:** Realizando un análisis, se observó la necesidad de modificar el título de la presente tesis, ya que en el Código de Trabajo el término de indemnización universal no está regulado como figura jurídica en la legislación vigente, por lo tanto, se determinó omitir la palabra **"universal"** para que se adecuara a las leyes de la República de Guatemala, adicional a esto se resolvió suprimir **"Decreto 1441"**, porque hace alusión al Código de Trabajo y esto es duplicidad al identificar la normativa que se relaciona con el tema de la tesis, por lo cual el nuevo título queda de la siguiente manera: **"REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO LA LITERAL "O" PARA REGULAR EL PLAZO DE LA INDEMNIZACIÓN"**.

VII. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido que no poseo parentesco con el asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emití dictamen **FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el tratamiento respectivo.

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

Licda. SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
ASESORA
COLEGIADO No. 8115
Teléfono: 58947780

Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS EDUARDO RODRÍGUEZ MOYA, titulado REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO LA LITERAL "O" PARA REGULAR EL PLAZO DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS: Por ser el Creador, y concederme la vida, la fuerza, la perseverancia, la sabiduría, la paciencia y la voluntad de seguir con mis metas a pesar de todas las dificultades.

A MIS PADRES: José Antonio Rodríguez y Norma Angélica Moya, por ser un gran ejemplo que esfuerzo, perseverancia, constancia y responsabilidad que, a lo largo de los años, me han demostrado y de quienes he aprendido mucho, ya que sin su guía y apoyo este camino hubiese sido más difícil de lo que ya es.

A MI HERMANA: Alejandra Marisol Rodríguez Moya, por su apoyo incondicional.

A MIS ABUELOS: Por su amor incondicional, porque siempre creyeron en mí, por sus cuidados y consejos.

A MIS TÍAS: Porque siempre me dieron ánimos, consejos y su amor incondicional, en los buenos y malos momentos.

A MIS AMIGOS: María Gabriela de León, Frank Albert Barillas, Dulce María Constanza, Markko Rubén Barahona, Cintya Soto, Pierre Gerson



Muamar, Beverly Alonso, Iván Joaquín, Adrián Oliva, y a todos con los que he compartido, alegrías, tristezas, buenos y malos momentos, y sobre todo el apoyo mutuo en el transcurso de nuestra formación profesional.

A: La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por todas esas experiencias agradables, los buenos y malos momentos, por brindarme la oportunidad al abrirme sus puertas para poder realizar mi meta de superarme profesionalmente, teniendo la satisfacción de ser un egresado de esta casa de estudios.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes, con su instrucción y colaboración, compartieron sus conocimientos para que los adquiriera y culminara mi carrera.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo que pertenece a la rama del derecho público, al desarrollar la propuesta de reformar el Artículo 61 del Código de Trabajo, adicionando la literal "O", en el sentido que al establecer un plazo para hacer efectivo el pago de la indemnización, la ley indica que esta retribución debe ser un mes de salario por cada año de servicios continuos; dentro de los cinco meses comprendidos de julio de dos mil quince a mayo de dos mil dieciséis en los cuales se dio esta investigación, no se encontró Artículo o normativa vigente, que hiciera relación al tiempo en el cual se debe hacer este pago, generando así un vacío legal.

El tipo de investigación es cualitativa, como objeto de estudio se observó el contrato de trabajo, las distintas formas de finalizarlo, la indemnización como figura de reparación de daños y perjuicios, como sujeto de estudio el trabajador en la relación laboral.

Este trabajo tiene un importante aporte académico, al estudiar y analizar de una manera viable, desaparecer el vacío legal que tiene la normativa, al establecer un plazo para el pago de la indemnización. Con esta reforma, se estaría dignificando al trabajador por la relación de laboral que está finalizando; con este pago se estaría dando una tranquilidad económica temporal, al mismo tiempo busca evitar el gasto excesivo e innecesario de acudir ante los juzgados de trabajo y previsión, por los procesos largos y tediosos, los cuales su finalidad es beneficiar al trabajador; lo que se puede lograr con esta reforma, y de igual manera descongestionar los distintos órganos jurisdiccionales, para evitar exceso de procesos que se pueden solucionar al imponer esta obligación.



HIPÓTESIS

La indemnización es la retribución económica otorgada por un daño o perjuicio como consecuencia de la terminación de una relación de trabajo, la cual se encuentra regulada en el Artículo 78 del Código de Trabajo, con respecto al derecho que tiene el trabajador de este pago la ley no impone la obligación al patrono de un plazo legal para otorgarla; por lo que debe regular un tiempo prudente para que el patrono realice la indemnización estableciendo un periodo de 30 días y así reducir la injusticia que sufre el trabajador.

Por lo que, al existir un vacío legal en la norma, deja desprotegidos a la mayor parte de la población trabajadora activa, que sufre de atropellos en sus derechos respecto al pago de la indemnización que por ley tienen derecho a recibir y que muchas veces por negligencia del patrono o en su afán de querer molestar al trabajador no lo hace en el menor tiempo posible, sabiendo las limitaciones que el ahora ex empleado tiene, perjudicándolo de manera injusta e innecesaria.

Por lo tanto, es necesaria la reforma del Artículo 61 del Código de Trabajo, para que el patrono entregue la indemnización ya que la normativa lo obligará a hacerlo de lo contrario incurriría en una violación a la ley.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis formulada se comprobó a través del método analítico y sintético, con las cuales se examinó el Artículo 61 y 78 del Código de Trabajo, así como la legislación de otros países en los cuales, existen varias situaciones en las cuales se encuentra regulado el derecho a la indemnización, para establecer que existe un vacío legal en la normativa guatemalteca referente a este derecho.

Utilizando el método deductivo y sintético, se llegó a la conclusión que es necesario, se establezca expresamente un plazo para cumplir con la obligación que impone el Artículo 78 del Código de Trabajo, quedando así protegido el trabajador frente a los abusos que puede sufrir a manos del patrono.

Con lo cual queda comprobada la hipótesis y por lo tanto necesaria la reforma del Artículo 61 del Código de Trabajo, en el sentido que se agregue la literal "O" y que se establezca un plazo para pagar la indemnización.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales.....	2
1.1.1. Historia del derecho de trabajo a nivel internacional.....	3
1.1.2. Historia a nivel nacional.....	8
1.2. Características.....	16
1.3. Regulación legal.....	18
1.4. Fuentes.....	18

CAPÍTULO II

2. Principios.....	23
2.1. Principio de tutelaridad.....	26
2.2. Principio de garantías mínimas.....	30
2.3. Principio de irrenunciabilidad.....	33
2.4. Principio de superación de garantías mínimas.....	36
2.5. Principio de estabilidad.....	38
2.6. Principio conciliatorio.....	40

CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo.....	43
3.1. Antecedentes.....	45
3.2. Relación de trabajo.....	49
3.3. Sujetos del contrato de trabajo.....	50



3.4. Fuentes.....	51
3.5. Características.....	55

CAPÍTULO IV

4. Finalización del contrato de trabajo e indemnización.....	61
4.1. Antecedentes históricos de la finalización del contrato.....	62
4.2. Formas de finalización.....	66
4.3. Clasificación del despido.....	69
4.4. Indemnización.....	75

CAPÍTULO V

5. Reforma al Artículo 61 Código de Trabajo, adicionando la literal "O" para regular el plazo del pago de la indemnización.....	79
5.1. Discrecionalidad que tienen los jueces en la práctica para dictar un plazo, para que el patrono pague la indemnización en los procesos laborales.....	82
5.2. Beneficios que se obtendrán de la reforma del Artículo 61, del Código de Trabajo.....	83
5.3. Mejoras que se obtendrán con la modificación.....	85
5.4. Importancia de establecer un plazo para el pago de la Indemnización.....	88
5.5. Efectos que provocará la modificación.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, el derecho de trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en este cuerpo normativo establece situaciones que se dan cotidianamente, que fueron previstos por los legisladores al momento de ser promulgada. Dentro de los derechos que otorga el Código de Trabajo, se encuentra la indemnización que es la retribución que hace el patrono al momento de terminar un contrato de trabajo establecido; sin embargo, en un gran porcentaje de ocasiones este derecho es violado por los patronos ya que retrasan injustificadamente el pago que el trabajador merece al cumplir con el contrato de trabajo que fue establecido, ya que existe en la normativa la obligación de pagar, pero en ninguna parte indica cual es el tiempo para hacerlo.

La hipótesis de la investigación fue la existencia de un vacío legal, ya que los patronos se aprovechan de muchas circunstancias para retrasar el pago de la indemnización, como lo es en muchas ocasiones la ignorancia del trabajador por no ser bien asesorado en las instituciones públicas, pero en la mayoría de casos porque las instituciones no tienen un fundamento legal para exigir que el patrono pague en determinado tiempo, por lo cual solo informan al patrono para que realice el pago, pero no tienen una fuerza coercitiva para hacerlo.

Derivado de lo anterior se cumplió el objetivo general, por medio del análisis de la normativa, pretender que se reforme el Artículo 61 del Código de Trabajo, agregando la literal "O" para que se establezca la responsabilidad del patrono de hacer efectivo el pago de la indemnización dentro de un plazo establecido, con esta reforma se estaría cumpliendo ampliamente lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y al mismo tiempo dándole más fuerza al principio de tutelaridad que establece el derecho de trabajo.

De lo analizado anteriormente, se observa que sería una gran ventaja del trabajador frente al patrono ya que, al insertar esta reforma en la normativa vigente, se daría una herramienta más para que los patronos paguen la indemnización de una forma más

efectiva y en el menor tiempo posible, derivando en que los patronos puedan llegar a tener una sanción por no cumplir con lo establecido en dicha reforma. Con esto se garantiza lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales en materia de derecho de trabajo.

Esta tesis se divide en cinco capítulos: el capítulo uno, desarrolla el derecho de trabajo como la rama del derecho, su definición e historia a nivel externo como interno, las características propias del mismo, sus fuentes y regulación normativa en el país; el capítulo dos establece los principios que sostienen al derecho de trabajo, como rama del derecho público; el capítulo tres, analiza la definición del contrato de trabajo, sus características, figuras que intervienen y las obligaciones que este conlleva; el capítulo cuatro, se analiza la finalización del contrato de trabajo y la indemnización, se desarrollan las formas de finalización, así como diferentes definiciones de indemnización; en el capítulo cinco, que es el tema principal de esta investigación se desarrolla la propuesta del plazo para hacer efectiva la indemnización, las consecuencias que conllevaría así como los beneficios que obtendrán los trabajadores y sus familias.

Este trabajo se realizó utilizando el método analítico, deductivo e inductivo, para que al reformar el Artículo 61 del Código de Trabajo, se establezca un plazo adecuado para que se efectuó el pago de la indemnización, y crear un equilibrio en la desigualdad económica, social y jurídica que tanto afecta a la población trabajadora de Guatemala, tanto en el área urbana como rural.

Se utilizó la técnica documental, y el fichaje de cotejo para consultar los libros sobre la materia, junto con la investigación empírica, ya que al tener el tema determinado se realizó la investigación para determinar el problema y darle la solución más viable al mismo tiempo eliminar el vacío legal existente en la normativa legal vigente.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Para iniciar se debe saber que el trabajo se divide en trabajo humano y derecho de trabajo formalmente, la primera se establece como toda actividad realizada por el hombre, de esfuerzo físico o mental, el cual produce bienes y servicios, que tiene por objeto convertir las cosas en la realidad, mientras que la segunda es una percepción más estricta ya que se conoce como: la actividad lícita prestada a otra persona, esto a cambio de una remuneración, ya que se ocupa directamente del trabajo en relación de dependencia como lo establecen las diferentes doctrinas.

Antes de dar una definición formal se debe formalizar que el derecho es el conjunto de principios y normas jurídicas (coercitivas) que regulan la conducta del hombre en sociedad.

“Derecho laboral: las definiciones sobre este tema podemos decir que se polarizan en dos grupos principales: las que hacen referencia al contrato de trabajo y las que tienen como núcleo el concepto de trabajo dependiente, siendo estas últimas las más predominantes en la actualidad.

a) Criterio del trabajo dependiente o subordinado. Pérez Botija, autor español lo define como: “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de

empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela de trabajo”¹

Sabiendo que es el derecho como una disciplina, debe decir que el derecho del trabajo según el Doctor César Landelino Franco López es: “el conjunto de principios y normas que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado...”²

El trabajo es la actividad por la cual dos personas, una llamada empleadora (patrono) y otra llamada empleado (trabajador), inician una relación en sentido laboral por la cual una utiliza su intelecto humano y su capacidad física para llevar a cabo determinados actos, por la cual recibirá una prestación económica derivada de ese esfuerzo de manera que puedan vivir de forma digna él y su familia.

1.1. Antecedentes: internacionales y nacionales

El derecho de trabajo, al igual que todas las ramas tiene un inicio desde la era de piedra ya que desde ese entonces se organizaban para hacer distintas tareas desde cultivar la tierra hasta la cacería de animales para poder comer, pero esta disciplina como tal no nace ni se revela como rama del derecho, ya que se va formando conforme el ser humano va adquiriendo conocimiento y avanzando en la sociedad, que es cuando el

¹ Garrone, José Alberto. **Diccionario jurídico abeledo - perrot**. Págs. 700- 701.

² Franco López, César Landelino. **Derecho de trabajo sustantivo individual de trabajo**. Pág. 20.

recurso económico se va concentrando en pequeños grupos derivando esto en las clases sociales que dividen la sociedad, creando así el proletariado (que es aquella que presta sus servicios intelectuales y físicos) y la burguesía (que son los que tienen el recurso económico para poder generar bienes o servicios).

1.1.1. Historia del derecho de trabajo a nivel internacional

El derecho de trabajo o derecho laboral como se denomina en varias legislaciones, no nació directamente como es conocida hoy en día, antes de su creación se marcan etapas por las cuales va evolucionando para llegar a lo que se conoce hoy en día de esta disciplina.

Dos etapas son las fundamentales y las más notables:

La primera etapa antes de la formación del derecho laboral estrictamente; y la segunda etapa que comprende las primeras manifestaciones por las cuales fue evolucionando hasta que se crea el derecho laboral.

En la primera etapa, parte del inicio de la humanidad, por lo cual no existía regulación para esta materia, pero conforme paso el tiempo este fue interpretado y regulado por las diversas prestaciones que se daban en aquel entonces en las diferentes culturas, que a raíz de esto fueron evolucionando a través de la historia y así sucesivamente constituirse como un derecho como tal. Cada cultura encierra ciertas características

propias que le dieron forma a su organización laboral por ello no se encuentra una correlación exacta entre lo que establece el derecho de trabajo antiguo con el actual. Se encuentran un factor común que caracterizo a culturas como Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, la cual es la esclavitud por medio de esta las civilizaciones lograron tener una mano de obra barata y rentable ya que no debían ser retribuidos ya que estos eran producto de las guerras y que estos salían vencedores por lo cual los obligaban a trabajar a la fuerza, este tipo de organización en la actualidad fue totalmente abolida pero este tipo de subordinación fue el primero que se enmarca bien dentro de la línea de tiempo en el ámbito laboral posteriormente se da la abolición de tan horrorosa figura.

Todo dato es incierto de la forma en la cual se hace referencia al derecho de trabajo como tal, ya que no existe una legislación propiamente dicha, no atiende a los principios del derecho de trabajo que se encuentran vigentes hoy en día (los cuales son fundamentales para las leyes y las distintas relaciones que tienen estas con las personas que son parte de una relación laboral) además no existe el fundamento escrito que concrete ciertamente todo aquello que se ha transmitido verbalmente de generación en generación, de cultura en cultura a través de los diferentes años y épocas. Por lo cual no se puede dar una conclusión verídica sobre los hechos por los que se guiaron las civilizaciones antiguas.

Pasando a una época dentro de la historia general de la humanidad se encuentra en la Edad Media, en esta línea histórica se encuentran enmarcadas aquellas organizaciones

que fueron pioneras en ciertas situaciones como lo son la clientela y los artesanos. Cada civilización tenía una ciudad central donde desembocaban todos los poblados pequeños y que en algún momento servía como punto de comercio para los distintos artesanos que trabajaban independientemente. Rápidamente estos tuvieron la idea de organizarse en gildas, asociación o gremios con la finalidad de tener un control sobre los distintos rangos que se dividían así: maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Estas organizaciones y sus estructuras tenían un espíritu monopolista y mutualista, con respecto al monopolio estos se guardaban para sí mismos la forma de operar el arte, nadie más que ellos autorizaban a las personas que podían trabajar como artesanos, todo aquel que quisiera ejercer el arte por su propia cuenta no tenía permiso para hacerlo, debía estar siempre sometido a las estipulaciones por las que se regían las organizaciones, por muy bueno que fuera debía empezar con el rango más bajo en la organización que en este caso es el de aprendiz, conforme pasaba el tiempo y los jefes decidían si debía subir en la escala jerárquicamente o no. Y la segunda era por el apoyo que se daban unos a otros en las distintas situaciones. Esto viene a configurar una organización como las que conocemos hoy en día y está representada en forma similar con la colegiación profesional, aunque sus normas sean distintas a las que lo conformaban anteriormente.

Como es de esperarse en la historia nada dura para siempre, este sistema fue perdiendo su fuerza, lo que obligaba a los maestros a llevar sus diversas organizaciones a niveles más estrictos en cuanto a la promoción jerárquica de los

integrantes de las mismas, en respuesta a esta nueva imposición aquellos que no se sintieron cómodos con estas nuevas reglas hicieron lo que en muchas ocasiones lo mejor, dejaron de ser miembros de organizaciones opresoras y formaron las propias que iban a rivalizar contra las ya establecidas. Históricamente hablando este tipo de organizaciones es el equivalente de lo que se conoce actualmente como sindicatos y/o asociaciones profesionales. Luego surgió la maquinaria, se universalizó el comercio y nuevas regiones fueron descubiertas, con esto se dio impulso a nuevas situaciones económicas y políticas, por primera vez se habló de una escuela de derecho natural que hacía referencia a la libertad del hombre en las diferentes esferas de la sociedad en las que encaja el trabajo, con el hecho de que la intromisión del estado no era sino una limitante a la libertad que tenían las personas para llevar a cabo actividades para subsistir. Surgió la figura del fisiócrata, la cual predicaba que era el gobierno de la naturaleza, que las leyes naturales eran la forma más adecuada de guiar el mundo físico, social y económico, además del equilibrio entre oferta y demanda que es básico. Con estas ideas libertarias en Francia fueron prohibidas las corporaciones en el año de 1775, luego en el año de 1791 se dictó una ley que suprimía dichas corporaciones.

Luego de la supresión de las corporaciones, se incorporaron los gremios, estos eran entidades que variaban según la localidad y el momento en el cual operaban, pero con las características de monopolio y mutualismo. Pero con diferencias que hacían notable distinción entre las corporaciones y los gremios. En este nuevo tipo de organización en el sentido mutualista, se constituye una especie de seguro de accidentes y en algunos casos de vida, en este nuevo régimen los compañeros acudían al auxilio del agremiado,

al igual que entre todos aportaban cuotas las cuales constituían un fondo común para situaciones emergentes; en el sentido monopolista, dejó gran importancia en la regulación de los gremios. Los gremios al final eran similares a las corporaciones ya que todo aquel que quisiera seguir un arte u oficio debía pasar por el gremio, al igual tenía la férrea necesidad de ir ascendiendo jerárquicamente para llegar a tener un status alto dentro del gremio y poder dedicarse a la ocupación deseada sin problema alguno.

Un sistema como el gremio, fue el que impulso las pautas de trabajo, al tener derechos y obligaciones por las cuales los agremiados tenían acceso siempre y cuando acataran las normas establecidas, pero siempre los sistemas tienen un inicio, un auge y un final, el gremio no constituía la verdad absoluta sobre organizaciones de trabajo, ya que igual que la corporación mantenía una formación rígida en la cual se debía seguir un estricto orden aunque promovieran un disfrazado principio de libertad individual en el ejercicio laboral.

Antes de que se diera la Revolución Francesa, se iniciaron los embates contra el sistema gremial, esto se dio gracias a que el Ministro de Finanzas de Luis XVI, enfatizó el deterioro de la económica debido al monopolio ejercido por los gremios, de modo que se promovió el Edicto de Turgor en 1766 el cual abolía completamente los gremios, pero esto no sirvió ya que no mucho se logró con este edicto, poco a poco sucedieron los incidentes que llevaron a cabo que estallara la Revolución Francesa.

Luego de la Revolución Francesa, se adoptó un nuevo régimen en el cual no permitiría que se limitara derecho alguno para poder dedicarse a una actividad específica, por lo tanto, después de la Revolución los gremios dejaron de existir. Derivado de la extinción de los gremios, se promulgó la Ley Chapalier, la cual proclamaba la libertad individual en el ámbito de trabajo y se dejó de lado todo aquello que pudiera interferir en el orden económico.

De manera peculiar tiempo después esto iría en contra de los movimientos colectivos de los trabajadores, ya que se toparon contra la línea del pensamiento de liberalidad de pensamiento, que se plasmó y prueba de ello era la Ley Chapelier. Las coaliciones obreras, embrión del sindicato, pretendía mejorar los salarios y condiciones de vida; esto para influenciar o ejercer presión sobre los montos de los salarios.³

1.1.2. Historia a nivel nacional

En Guatemala, las situaciones en cuanto a las innovaciones siempre se dieron con un poco de retraso, hablando de temas normativos. Desde la época precolombina se puede tomar en cuenta que al igual que en el ámbito internacional no se tiene claro el punto de inicio en el cual las normas laborales sino hasta que se dejó constancia escrita, pero aun así estos textos son escasos, de mucha generalidad, en aquel entonces no se tenía como tal un derecho de trabajo, siguiendo la misma línea lo único que queda claro es la esclavitud hacia la población que fue conquistada desde ese

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 67, 68, 69, 70 y 71.

punto inicia lo que se consideraría una relación laboral aunque no como se conoce hoy en día.

En la época de la conquista surgió una normativa que beneficiaba a los conquistadores, estas son las tan bien conocidas Bulas Papales en las cuales se dictaban mandamientos para que se obedecieran en las nuevas tierras, para que todo fuera en orden de acuerdo a lo que mandaba la iglesia que es la que representa a Dios en todo el mundo. De las Bulas Papales, es necesario que se mencionen unas en particular. Por ejemplo, la Bula Papal del Papa Paulo III, en la cual se ordenaba la encomienda y/o el repartimiento (esto claro ejemplo de la esclavitud, ya que se distribuían los esclavos de estas nuevas tierras descubiertas), pero mediante la intervención de figuras históricas como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas, redujeron la explotación y el maltrato hacia el indígena a través del desarrollo de la nación.

Luego de esto se abre paso una normativa muy nombrada en la historia de Guatemala, las Leyes de Indias, estas fueron un acontecimiento magnífico, ya que ponía límites para los conquistadores que por su alto rango actuaban con tal impunidad que no había quien se les opusiera, al igual que es uno de los vestigios más antiguos en los cuales puede tomarse como inicio para lo que en un futuro llegase a ser legislación laboral vigente y aplicable en aquel entonces, ya que de manera increíble hacía mención a un estatuto que hoy día es fundamental, esta es la jornada de trabajo que en aquel entonces consistía en ocho horas diarias.

A finales del siglo pasado, mediante la Reforma Liberal, se dio paso a que incorporara claramente una disciplina jurídica, desde ese entonces se ha visto como el derecho de trabajo ha evolucionado, pero para que nuestra normativa sea adecuada deberá avanzar más, esto va de la mano con la característica que siempre está en constante renovación, nunca se queda estancado, como se verá más adelante.

Antes de que una disciplina sea específica, debe nacer de un todo que la complementa, de esta cuenta se debe mencionar que antes de nacer el derecho laboral como tal, este se regía por la normativa civil de 1877, en la cual tenía incorporado en un artículo lo siguiente: “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”. En 1894, preceptuaba en el considerando del Decreto 486, lo siguiente: “aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar tramites que allanen el periodo de transición que sufre el trabajador y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

En el mismo decreto, preceptúa el Artículo 16 lo siguiente: “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas” esto haciendo referencia a que el que estaba a cargo ejerciera presión o abuso contra la libertad de contratación de aquellos años.

Tiempo después en 1926, por medio de la Asamblea Legislativa se promulgo el Decreto Número 1434, que fue el que se conoció por primera vez como Ley de Trabajo, que en

su artículo primero establecía: “el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley”; con la creación de esta normativa da paso a un sin número de beneficios para los trabajadores y conforme la historia ha llegado hasta nuestros días.

Después de la creación de este decreto, se han ido creando, modificando y derogando las leyes hasta el Código de Trabajo que se conoce hoy en día, las cuales son:

Antes de iniciar con normativas elaboradas, se dieron los mandamientos que eran los que regían la administración de justicia laboral por parte del jefe político, y a los trabajadores se les denominaba mozos o jornaleros y no se tenían términos como contratar sino se hablaba de enganchar o reclutar trabajadores, porque estos mandamientos prohibían la venta de mozos.

Después de esto surgió el trabajo obligatorio en el régimen de Ubico, sin embargo esto era ya conocido en aquella época por las mismas normas que estableció la Asamblea Legislativa de mil ochocientos treinta, en la que establecía que se debía contribuir a la construcción de camino de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a esos tres días, que su compensación era de tres reales diarios, luego este cambio de nombre, pasando a ser nombrado como impuesto de vialidad, posteriormente este fue sustituido por otro que establecía cuatro días en la contribución.

En 1906, se realizó un Decreto Gubernativo este era el 657, el cual decretaba: "... nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos". Este Decreto hacía énfasis en que las personas no eran cosas que se podían comerciar, sino tenían voluntad por lo cual era un crimen ya que atentaba contra la libertad de la persona. Años después se emitió una circular en la cual exigía el cumplimiento exacto de estas normas para que se diera la libre contratación jornalera.

En Guatemala la contratación laboral ha tenido duros tropiezos, ya que no siempre fue libre la contratación laboral, en 1893, había diferentes municipalidades que cobraban cincuenta centavos a los dueños de las fincas por cada trabajador que había en las plantaciones, esto basándose en un acuerdo emitido el siete de septiembre del mismo año.

Esto tenía una excepción, ya que había normativa que castigaba a todo aquel que era sorprendido robando o dañando las plantaciones de café, estas penas eran de cuatro meses hasta un año. Al igual que se tenía por presunto acto delictivo tener matas no declaradas de café, negociar con desconocidos o vender a un precio menor del establecido, (competencia desleal).



Para el año de 1903, se reconocía que el pago hacia los jornaleros era demasiado bajo, se catalogó de miserable por lo que se dictaminó un aumento de doce reales diarios, luego en ese mismo año se aceptó la libertad de retribución para los jornaleros.

Luego de muchas disposiciones de trabajo, se hizo un desorden en el ámbito laboral al punto de emitir normativa que aceptaba la inmigración de trabajadores extranjeros, fue de ese modo que se autorizó a la compañía japonesa Japanese Information Bureau a que trajera personas que fueran útiles y laboriosas para el rescate de la producción agrícola. Al mismo tiempo lo mismo sucedió con la empresa The Mexican and General Corp. Ltda para que pudiera transportar a tres mil quinientas personas de la India y así emplearlos como peones en las fincas a su cargo. Pero también si los guatemaltecos que deseaban contratar personas de otros países estos debían ejercer como intermediarios para poder proveerlos de esta mano de obra. Al mismo tiempo se dieron varias autorizaciones para traer población de distintas razas de ambos sexos, con la condición de que fueran sanos, laboriosos y de buenas costumbres.

Para el año de 1927, el gobierno se percató de que debía proteger a la población guatemalteca de la mano de obra extranjera por lo cual se limitó la inmigración. Lo cual dio paso al Decreto Legislativo 1367, el cual establecía un porcentaje mínimo del setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en los distintos negocios comerciales (a través del tiempo este ha ido incrementando, ya que actualmente la normativa laboral ubica en términos globales el noventa por ciento de nacionales para la contratación laboral).

Cerca del año 1923 se inician los primeros avistamientos de la figura de la huelga, pero como en otros países no se vio con tanta intensidad, ya que en el gobierno de José María Orellana se Decretó que era penada toda paralización, suspensión o interrupción voluntaria de los servicios públicos, (normativa que sigue vigente, pero con un sentido distinto de aquella época), en aquel entonces todo aquel que fuera en contra de la normativa, tenía una pena de tres a cinco años de prisión.

El proceso de huelga se da con pocos avances, pero entre los más destacados se pueden mencionar: la huelga fue el de la Unión Ferrocarrilera en 1921; en 1922 se dio la huelga de los telégrafos; en 1924 se produce la huelga de los muelleros en Puerto Barrios (al mismo tiempo se da un aumento salarial para estos trabajadores), con estos últimos se solidarizan los trabajadores de la United Fruit Company (UFCO). En ese mismo año se dio la demanda de reducción de la jornada de trabajo, al igual que aumentó de salario y reconocimiento de su organización como Sociedad Ferrocarrilera, pero terminó siendo reprimida. La huelga de zapateros se dio en 1925 donde plantearon reclamos de: salarios, jornadas, talleres higiénicos y mejor trato hacia los mismos.

Las leyes de trabajo y su evolución:

A-. En 1877, se dio el Reglamento de Jornaleros. Decreto 177.

B-. En 1894 se emitió la Ley de Trabajadores. Decreto 253.

Se dieron varias normativas con respecto al trabajo subordinado, pero no fue un cuerpo normativo que no tenía todos aquellos principios que rigen actualmente la disciplina, además las pocas disposiciones que contenía no eran realmente aplicadas.

C-. En 1906 se emitió la ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo.

Esta se dio de base para una futura previsión social que se conoce hoy en día.

D-. En 1927 se dio la Ley de Trabajo.

Esta es la que se conoce como la primera disposición que se refiere al conjunto de normas de contenido laboral y aplicaciones generales.

E-. En 1947, se dio el Código de Trabajo. Decreto 330.

Con la creación de este código, se marca el fin del régimen de Jorge Ubico. Esto dio una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones aún vigentes.

F-. En 1961, se decretó el Código de Trabajo ya el actual Decreto 1441.

De este decreto al anterior solo se dieron las reformas a ciertos artículos, este código vigente, no ha sufrido mayores modificaciones a su texto.

G-. Reforma de 1992. (Decreto 64 – 92)

Con esta reforma al Código de Trabajo vigente, solo fue actualizar algunas acepciones de dicha normativa, por otro lado, existieron ciertas presiones del sector privado. ⁴

⁴ **Ibid.** Págs. 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80 y 81.

1.2. Características

- El derecho de trabajo tiene características que son propias del mismo, las cuales son: es una actividad humana, voluntaria, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora.

- Es un derecho dinámico, ya que esta en formación permanente y en constante evolución.

- Es un derecho de integración social, esto es porque sus principios y normas se rigen hacia el interés general y se vincula con la realidad social del empleado.

Profesional, se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.

- Es autónoma, ya que tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver motu proprio el objeto de su materia (esta autonomía es relativa, ya que necesita de las demás disciplinas para poder funcionar).

- Es una actividad humana ya que se dignifica, gracias a que es el hombre quien comunica su deseo por practicar y desarrollar actividades las cuales son de su conocimiento, por esa razón es que el trabajo debe tener protección en las distintas leyes y por medio de estas se aseguran el estricto cumplimiento de todas las normas establecidas para regular condiciones dignas, jornadas, descansos, salarios, entre otras más.

- Es voluntaria ya que el ser humano tiene necesidad de coexistir en la sociedad, al integrarse nace la necesidad de trabajar, pero lo hará con la libertad de escoger aquel oficio o desempeño que mejor le convenga de acuerdo a sus habilidades.

- Se puede decir que es infungible ya que se refiere a una institución personal "intuitu personae", la figura del trabajador es esencial, ya que esta es aceptada teniendo en cuenta aspectos y condiciones personales que lo puedan diferenciar de un grupo de personas.

- Subordinado, esta característica es aquella en la que se basa la dependencia que nace al momento de suscribir un contrato laboral, la cual desemboca en una estricta relación entre trabajador y patrono, entre esta misma relación se derivan ciertos aspectos que son:

- Subordinación económica: esta es llevada a cabo cuando un trabajador enajena su trabajo a favor del patrono, a cambio este último retribuye económicamente por dicha prestación de servicios.

- Subordinación técnica: el patrono podrá hacer usar las facultades que le otorga la dependencia que se perfecciona con el contrato, para dirigir y organizar al trabajador, con esto mejorar su desempeño con esto podrá crecer más la empresa y por consecuencia podrá en un futuro mejorar su salario.

Al momento de crear una norma en el ámbito laboral se deben transmitir los principios en los cuales se inspira el derecho laboral, ya que son los fundamentos, condiciones, conceptos que son para una regulación adecuada.

1.3. Regulación legal

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 derecho al trabajo: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo en su considerando cuarto literal a) indica: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente” y en su literal e): “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”.

1.4. Fuentes

Cuando se refiere a la fuente del derecho es aquella donde regularmente se dio el nacimiento de la disciplina como tal por lo tanto, trata de averiguar en qué momento y en cuales circunstancias nació la rama del derecho que corresponde, ya que son su razón de ser.

El estudio de las distintas fuentes tiene mucha vinculación con el proceso para crear y la constante evolución que tiene la misma para integrarse al derecho positivo vigente. Cuando se conoce el origen de una disciplina esta se puede explicar entenderse mejor. Esto es de suma importancia ya que una rama del derecho necesita tener fundamentos sólidos que sirvan de base para una constante evolución y por su característica de aplicación puede ser motivo de muchas interpretaciones ya sea en forma específica o general.

Las fuentes se clasifican de la siguiente manera:

Fuentes reales: también pueden ser identificadas como substanciales, son el conjunto de elementos por medio de los cuales se toma como base para la creación de una norma jurídica dentro de estos se encuentran: los datos sociológicos, la economía, historia, los ideales y todos aquellos datos que provienen de la actividad humana. Derivado de los elementos con los que fueron creados los mandamientos para la buena conducta del ser humano en la sociedad, salen aquellos motivos por los cuales se crean las normas jurídicas.

Como fuente primaria en el ámbito laboral, se considera que la fuente primeria para la creación de una norma es la protección del trabajador frente al patrono que tiene un alto poder económico, además de crear un sistema en el cual ambas partes puedan estar en armonía.



Fuentes formales: son aquellas que se deben adoptar como mandamientos sociales y que se convierten en elementos integrantes de todo orden jurídico positivo vigente. Además, son las normas por medio de las cuales se manifiestan el derecho y así es como se da a conocer.

Fuentes escritas: estas son aquellas respaldadas por medios escritos como lo son: las leyes, los diferentes pactos colectivos, los reglamentos internos de trabajo.⁵

Fuentes especiales: estas tienen un alcance reducido, ya que dirigen a un conjunto específico de personas.

Fuentes generales: contrario a la fuente anterior, esta abarca un margen más amplio, ya que toma en cuenta a toda la población y no a un cierto sector como se vio anteriormente.

Derivado de las dos fuentes anteriores se puede decir que estas recaen en dos tipos de fuentes diferentes las que se detallan a continuación:

Fuente clásica o general: son aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho: la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y reglamentos, la jurisprudencia, usos y costumbres, y la voluntad de las partes.

⁵ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 57 y 58.



Fuentes propias o específicas, son exclusivas del derecho de trabajo: los convenios pactos colectivos, los estatutos profesionales, los laudos arbitrales y los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Julio Armando Grisolia la divide en dos grandes fuentes las cuales son:

“Fuente material, es un hecho o factor social que surge como consecuencia de una necesidad de la sociedad o de un sector de ella, ya que adquiere especial importancia en determinado momento y lugar. Un ejemplo, la Revolución Francesa; es un hecho histórico que da origen a una norma jurídica. Por lo tanto, se trata del antecedente de una norma y del factor gravitante que motiva su sanción”.

“Fuente formal, es la norma que surge de ese hecho social que, a su vez, es la exteriorización de una necesidad de la sociedad o de parte de ella. Esa norma jurídica que constituye una fuente formal de origen estatal, debe reflejar lo mas fidedignamente posible el hecho social.”⁶

Para Julio Armando Grisolia “la naturaleza de esta rama del derecho es en parte derecho privado y es integrado por normas de orden público, esto se justifica por la desigualdad del poder negociador entre las partes y la aplicación del principio protectorio: coexisten normas de derecho privado y de derecho público.”⁷

⁶ Grisolia, Julio Armando. **Derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 109.

⁷ **Ibíd.** Pág. 19.



Como lo indica el autor esta rama, se le atribuye al derecho público, tiene rasgos que son característicos de la esfera privada, ya sus bases surgen del derecho civil, por lo que al observar el derecho de laboral se entiende que tiene un poco de ambas ya que une el contrato como acto formal y al mismo tiempo los principios del derecho de trabajo el cual protege a la parte trabajadora en las relaciones de trabajo.

Algunas doctrinas, consideran a esta rama lo considera como derecho público, derecho privado e incluso en algunas ocasiones mixto.

CAPÍTULO II

2. Principios

Etimológicamente principio deriva del latín principium 'comienzo, primera parte, parte principal' a su vez derivado de prim- 'primero, en primer lugar' y cap- 'tomar, coger, agarrar', por lo que literalmente principium es 'lo que se toma en primer lugar.

Como toda disciplina jurídica, se basa en principios con los cuales se hace efectivo su cumplimiento, y en el derecho laboral no es la excepción ya que además de encontrar garantías que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que contiene conceptos que le dan protección a la población en general, pero hay ciertas normas que se desprenden de la generalidad las cuales son aquellas aplicables al derecho laboral, ya que aun teniendo normativa de igualdad en la ley fundamental, no siempre se logra ya que en la relación laboral en ambas partes de esta habrá una desigualdad económica la cual afecta el carácter de igualdad, por esto es que surgen las normas laborales y por consecuente sus principios para poder establecer presupuestos jurídicos antes de iniciar la relación laboral, durante la misma y al finalizar se dan conceptos propios dentro del código de trabajo, tales como procedimientos, avisos, etc., que se deben cumplir ante el órgano administrador de todas las relaciones laborales.

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad, ya que son aquellos que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan a aquellos que interpretan las normas.

Un principio por lo general es una regla que se cumple y/o debe seguirse con el propósito de encontrar sentido a los temas relevantes, ya que son necesarios y debe cumplirse si se pretende tener ciertos estados de hechos. Otra manera de representarlos es como reflejos de las características esenciales de un sistema, que los usuarios o investigadores asumen y sin los cuales no se puede comprender o usar un sistema.

En el derecho de trabajo según el autor Julio Armando Grisolia: “son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico – laboral”.⁸

El derecho de trabajo, al ser creado por el hombre en la vida social, su principal finalidad es la armonía entre los trabajadores y los empleadores (entre quien da su fuerza de trabajo y de quienes se benefician de ella), pero para que esto funcione debe nutrirse de principios que dan forma a la estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. Al momento de crear las distintas leyes en el ámbito laboral, el legislador debe transmitir, los principios en los cuales se desenvolverán, con estos se pretende desarrollar los más importantes correspondiente a la rama del derecho del trabajo.

⁸ Grisolia. *Op. Cit.* Pág. 141.

Las leyes en cualquier rama del derecho y no importando el país se encuentran fundamentadas en principios que sirven de guía para que estén acordes con las necesidades de la población, al centrarnos en Guatemala encontremos los generales y los específicos en la materia que interesa, de igual manera se deben diferenciar.

La finalidad de estos no es más que proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse con la relación de trabajo, en su desarrollo y cuando finaliza.

Los principios tienen determinadas funciones las cuales son: 1) orientadora e informadora, ya que ilustra al legislador y delimita el actuar del mismo, esto para la aprobación de una ley correspondiente a la materia; 2) normativa o integradora, ya que a través de los diferentes principios se cubren las lagunas que las diferentes leyes dejan al descubierto y tienden a crear desigualdad; 3) interpretadora, ya que le da ideas a las diferentes personas que dan su interpretación, ya sea jueces en las controversias es decir en los juicios, a los abogados para encuadrar en los distintos casos que se le presenten y a los catedráticos para que al momento de dar su cátedra pueda transmitir una verdadera enseñanza.

De todo lo antes expuesto coincide con lo que dice el autor César Landelino Franco López: "en nuestra disciplina jurídica el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta

materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.”⁹

Se hace un listado de los principios más importantes para ir desarrollándolos y así queden claros aquellos que rigen el derecho de trabajo en Guatemala por su relevancia de manera doctrinaria como normativa.

2.1. Principio de tutelaridad

La función de este principio es la protección del trabajador que constituye la razón de ser de esta materia, las primeras representaciones en forma de normativa se opusieron a los excesos y abusos que eran cometidos en contra de las personas que prestaban su fuerza en una relación de trabajo, dentro de estas encontramos: las jornadas extensas, condiciones poco saludable en las cuales se laboraba, lugares poco apropiados, salarios no acordes a las diferentes actividades que se realizan en muchas ocasiones.

La tutelaridad es importante ya que desde sus inicios marco una diferencia con otras ramas ya que a partir de esto el derecho de trabajo fue enmarcado como el derecho preferente de la clase trabajadora, porque le da un sin número de beneficios frente a los empleadores por lo cual constituye un freno a los abusos que cometen.

⁹ Franco López. Op. Cit. Pág. 47.

Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador por su condición de persona humana frente al empleador, ya que consiste en hacer un equilibrio entre las diferencias preexistentes en las distintas relaciones de trabajo.

En nuestro país, la legislación introduce la tutelaridad, y compensa la desigualdad económica de las partes en las relaciones laborales, otorgando una protección a la parte más débil, al mismo tiempo es el antecedente necesario para que se dé una efectiva libertad de contratación.

Al mencionar la libertad de contratación, indica que puede haber contratación con limitada libertad de la misma, al decir que ambas partes estipulan aquellas condiciones que les son favorables a los dos en la relación laboral que está iniciando siempre y cuando acepten. Ya que la legislación laboral contenida en el Decreto 1441 en su considerando cuarto literal a) establece: "el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente"

Esto se reconoce como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes contratantes, si las leyes laborales no existieran el trabajo a nivel nacional sería un desastre ya que sería un abuso de poder desmedido (esto sin mencionar que actualmente muchos lugares donde no se cumplen las normas laborales), por lo tanto, esto constituye un escudo contra tales abusos. Ya que la Constitución Política de la República de Guatemala, como se menciona antes otorga un

derecho de igualdad a todas las personas pero que, al trasladarse al ámbito laboral, cambia rotundamente ya que existe la diferencia de los medios de producción, capital y condiciones que hacen una verdadera desigualdad, ya que el trabajador se subordina ante el empleador porque carece de los medios para subsistir por sin la ayuda de alguien más (esto en el ámbito laboral. Un ejemplo sería ejercer la profesión liberal, aunque claro está que, aunque no se tenga un empleador directamente, esto depende de la clientela).

En su mayoría el Código de Trabajo está diseñado para darle al trabajador amplio respaldo frente al empleador, aunque no todo está contemplado de esa forma, unos cuantos artículos demuestran lo que este principio representa, lo cual encontramos en los artículos treinta y setenta y ocho: en el primero se encuentra la prueba del contrato de trabajo, esta disposición indica que ante la presunción del trabajador para reclamar derechos en virtud de una relación laboral se debe tener como prueba fundamental el contrato de trabajo escrito tal como lo indican la misma ley, caso contrario se tendrán por ciertas todas las pretensiones del trabajador; en el segundo cuando el empleador da por terminada la relación laboral, entonces el patrono debe demostrar fehacientemente la causal por la cual y el medio por el cual se le dio a conocer de esta decisión, si este no probara el derecho que le favorece para poder despedirlo deberá pagarle al trabajador una indemnización por los perjuicios que esta decisión le pudo haber causado.

Por último, este principio es crucial ya que busca fortalecer la igualdad que evidentemente es vulnerada en la relación laboral, esta se expresa con las diferentes formas de proteger los derechos del trabajador como lo es el salario mínimo, las jornadas de trabajo, vacaciones, etc., este principio va de la mano con los posteriores principios que determinan varias áreas en la legislación.

Dentro de este principio se encuentran muchas otras circunstancias que lo acompañan: Indubio pro operario: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma.

El autor Julio Armando Grisolia nos indica que “tiene su antecedente en el aforismo del derecho romano según el cual en la duda había que estar a favor del acusado o reo (indubio pro reo), que paso al derecho civil como indubio pro solvendo, es decir que en caso de duda el privilegiado era el deudor.

Esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador”.¹⁰

Lo anterior es exclusivamente cuando existan dudas razonables en el alcance de la ley o su interpretación.

¹⁰ Grisolia. Op. Cit. Pág. 147.

Regla de la norma más favorable: así como en el indubio pro operario, la duda recae en la interpretación de la norma, caso contrario cuando dos o más normas son aplicables a una misma situación jurídica, en este tipo de casos el juez deberá inclinarse por aquella que le favorezca más al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior, es decir que mientras una es de interpretación la otra es de aplicación.

Regla de condición más beneficiosa: esta es cuando una situación anterior es mucho más benéfica para el trabajador y que se le debe respetar, esto en un ejemplo sería para la modificación de un contrato de trabajo, la cual debe ampliar los derechos y no disminuirlos. Ampliando más esta regla en la cual comienza su aplicación al momento de querer modificar el contrato de trabajo, pero se debe establecer que la normativa por la cual fue creada es más favorable para el trabajador que la nueva que se pretende aplicar al modificar el contrato, por eso es que el contrato de trabajo no puede ser modificado en perjuicio del trabajador, ya que por eso se tiene que atender al principio de derechos mínimos o garantías mínimas como algunos lo determinan.

2.2. Principio de garantías mínimas

Principio que es fundamental por el cual se han venido mejorando las distintas normativas desde la creación de los primeros cuerpos que regulan el derecho de trabajo, lo encontramos en una parte que muchos desconocen y pasan desapercibido al darle lectura a las distintas leyes que existen en la legislación, es el **CONSIDERANDO** cuarto literal B) el cual indica: "el derecho de trabajo constituye un **mínimum** de

garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” “C) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las parte de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social.”

“Otra forma de verlo sería en relación a todos los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues ello se les dota de un carácter irrenunciable (explicación posterior) que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.” Esto quiere decir que este principio no puede ser vulnerado por nadie, ya que al momento que la ley otorga derechos y obligaciones para las partes en una relación laboral, esta no puede ser excluida ya que significa el conjunto de beneficios para el trabajador que es la parte más débil en una relación

laboral, por lo tanto aquellos contratos o relaciones laborales que contradicen los preceptos normativos de la ley, se tienen como nulos ya que no se apegan a la legislación y violan todos los derechos que se le concede al trabajador (en la vida cotidiana a pesar de que está estipulado este tipo de normas, hay quienes no las obedecen pues existen jornadas laborales extensas por las cuales no se pagan horas extras, al igual que espacios inadecuados para laborar, retribuciones económicas demasiado bajas para la carga excesiva de trabajo ya sea de manera corporal o intelectual.

Otras características que cabe mencionar es que son instituidas como mínimas porque son aquellas que debe garantizar el estado para que los trabajadores tengan un desarrollo normal y adecuado de sus actividades laborales, como por ejemplo el salario mínimo que debido a la poca efectividad del Ministerio de Trabajo se vulnera excesivamente. De la misma forma protegen al trabajador (esto derivado del principio de tutelaridad) ya que es la parte más débil en la relación laboral, ya que esta debe prestar su fuerza laboral para poder tener a cambio una retribución económica llamada salario.

César Landelino Franco López al hablar sobre las garantías mínimas explica: "que son todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración de un contrato de trabajo en condiciones



inferiores.... Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.”¹¹

2.3. Principio de irrenunciabilidad

Otro de los muchos principios que establece la doctrina y que acata la ley es el de Irrenunciabilidad (traducido como aquello que no se puede renunciar por asignación normativa y que debe ser de estricto cumplimiento para la buena relación laboral), el Autor César Landelino Franco López lo define como: “aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva de trabajo”.¹²

Este principio constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte suprema o reduzca los derechos previstos en las normas legales.

La renuncia y disponibilidad de derechos, están íntimamente relacionados, porque al renunciar se debe ser capaz para hacerlo y también ser capaz del derecho afectado por la renuncia.

¹¹ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 51

¹² *Ibid.* Pág. 73.

Según Julio Armando Grisolia, "si los trabajadores pudieran renunciar a las indemnizaciones que les corresponden después de sufrido un riesgo personal, o pudieran admitir los descuentos que les propusieran los patrones después de haber devengado determinados salarios, el derecho del trabajo perdería su nota de imperatividad y pasaría a la categoría de jusdispositivum".¹³

Debe entenderse en su estricto sentido que es aquel en el cual se imposibilita de privarse voluntariamente, de los derechos que le concede la legislación laboral vigente de acuerdo a las ventajas que establecen y por los principios antes mencionados.

En otras circunstancias se atribuye al sentido lógico de la palabra al indicar que no se puede privar ya sea voluntariamente o por coacción de la otra parte a condiciones que menoscaben su integridad como persona y que violen sus derechos constitucionales existentes y vigentes.

Como se sabe muchas veces las personas conocen o les informan sobre sus derechos, pero la mayoría rechazan estos derechos porque creen que al no hacerlo perderán sus empleos circunstancia que no es cierta ya que no puede haber despido injustificado si acatan las ordenes y cumplen con lo estipulado en el contrato (ante la disposición de acatar órdenes no podrán hacerlo si va contra las leyes o la moral).

¹³ Grisolia. Op. Cit. Pág. 152.

Existe una diferencia eminentemente marcada, ya que en el derecho de trabajo los derechos son irrenunciables, a diferencia del resto de las ramas jurídicas en donde dependiendo del acto ciertos derechos pueden ser objeto de renuncia siempre y cuando se observe un beneficio para la parte que lo hace. Por esto es que lo preceptuado aquí es válido ya que de ninguna forma podría beneficiarse la parte débil de una relación laboral al renunciar.

En virtud de lo expuesto anteriormente se dice que todo aquello que dicte la renuncia de una atribución que asigne la ley es nulo, de igual manera si disminuyen o tergiversan los derechos que tiene un trabajador ya sea los mínimos o aquellos que nacen en la evolución de las normas del contrato o pactos colectivos.

Este principio pretende asegurar que los trabajadores no renuncien a los derechos que le otorgan las leyes constitucionales y las leyes ordinarias, ya sea por presión, bajo engaño o terceras personas que se beneficien, al igual que tratar de conservar un derecho u obtener beneficios injustos al hacer esto, por lo cual esto fue previsto al crear el Código de Trabajo, esto esta insertado de tal forma que el trabajador no pueda renunciar a ellos, ni aceptar condiciones menores a las que las leyes establecen, por lo cual desemboca en que las muchas peticiones que se les presentan a los jueces de trabajo.

Este principio también va ligado a la autonomía de la voluntad, ya que la limita al no poder haber una contratación en condiciones inferiores a las establecidas, tal y como se

observa en el principio de garantías mínimas, por lo cual van de la mano ya que uno la establece y el siguiente las protege, dicha protección lo hace tanto del empleador como del trabajador mismo para que no se vea perjudicado en un futuro por una decisión apresurada. Dicha restricción aleja derecho de trabajo del derecho clásico común, pero que no menosprecia la personalidad ni acaba la autonomía del mismo, por lo cual esta no es amenazada de ninguna forma, solo se limita en casos como este.

En algunas ocasiones se entrega un finiquito laboral en la cual consta los derechos a los que fue acreedor (esto dentro de todas las normas que establecen las leyes laborales), pero el reclamo de los derechos mínimos se puede realizar a pesar de este finiquito ya que como se indica al principio son irrenunciables que no se pierden a pesar del tiempo.

2.4. Principio de superación de garantías mínimas

Principio que va de la mano con los derechos mínimos, ya que todos van relacionados ya que al instituirse una normativa esta adquiere fuerza y queda instituida, por lo cual al momento de crear una nueva ley la anterior por sus elementos prevalece por esto mismo lo superan ya que toma como base su antecesor.

Lo anterior es con referencia a la ley, por donde se puede tomar como un punto de avance, ya que esta es la base para los distintos actos que se llevan a cabo dentro de la esfera del derecho de trabajo, con relación a contratos individuales, convenios y

pactos colectivos todos en el ámbito laboral, todos estos son una superación porque dentro de estos existen ventajas económicas, (hablando salarialmente), a recreación, descansos (vacaciones), lugares de trabajo, pago de horas extras (que en muchas lugares de trabajo no son tomadas en cuenta por cierta regulación interna en cuanto a sus atribuciones), etc.

Este principio es propiamente doctrinario, pero respetado ya que gracias a el, hoy en día se miran como se instituyen cada cierto tiempo las Comisiones Paritarias para conocer el aumento al salario mínimo (aunque esto trae otra consecuencia económica propiamente dicha como lo es el alza a los productos que son de necesidad básica), es un claro ejemplo de lo que es la superación, al igual que jornadas de trabajo poco a poco se han ido reduciendo ya que el cuerpo humano tiene capacidad para ser altamente productivo durante una cierta cantidad de horas, pero si excede puede traer consecuencias las cuales son el desgaste que podrán derivar en accidentes de trabajo; por otra parte nacen las diferentes jornadas por las cuales se permite el cambiode una persona por otra, para hacer ya sea la misma función o una similar (un claro ejemplo de esto son los call center).

Siempre en relación al trabajo altamente efectivo, podemos indicar que un factor para esto son las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo, estas deben ser limpias y adecuadas para la función, esto sumado a que no se puede tener cerca centros donde sirvan bebidas alcohólicas, centro de juegos de azar, entre otras, son prohibiciones expresas que determina la ley para mantener la buena relación laboral.

2.5. Principio de estabilidad

Todos los principios tienen una importancia similar, pero unos predominan sobre otros, este es uno de ellos ya que ha sido una de las bases para el derecho laboral moderno como se conoce hoy en día, “ya que durante un largo tiempo ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente porque permite que estos tengan ingresos seguros, sino que también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos previstos social llegado el momento puede jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra la dignidad humana.”¹⁴

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, que se desarrolla por medio de prestaciones constantes y repetitivas, esto quiere decir que es una ejecución continuada, con lo cual este principio acoge seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, ya que la ocupación fija le asegura ingresos para la subsistencia propia sino la de su familia.

En una relación de trabajo para que se atienda este principio se debe tener un supuesto sin el cual no podría subsistir esta es la duración indefinida del contrato de trabajo, esta es aquella situación en la cual el trabajador presta su fuerza de trabajo sin faltar a las leyes laborales y reglamentos internos de trabajo, por ello no debe tener conflicto con el

¹⁴ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 61.



empleador ya que si se dedica a realizar sus labores diarias, sus horarios de trabajo y respetar la normativa tendrá la permanencia y estabilidad necesaria, ya que no dará motivos para que su relación laboral finalice. “El trabajador se acostumbra a su actividad diaria durante un lapso de tiempo prolongado, además de entregarle a la empresa parte de su vida, ya que para jubilarse en una empresa debe tener cierto tiempo de años laborados y la edad que se requiere para optar a la misma esto al momento que cumpla con estos requisitos saldrá voluntariamente para disfrutar su vida con la cuota que se le asigna.”

El derecho de trabajo debe enfocarse en una mayor estabilidad laboral, en vez de implementar normas o indemnizaciones que velen por los trabajadores, ya que si estos cumplen al pie de la letra sus labores llegarán a la etapa descrita en el párrafo anterior, por lo cual es beneficioso para el patrono ya que no encontrará problema alguno durante toda la vida laboral.

Contrario a esto también están las causas por las cuales la contratación llegará a su fin, estas se encuentran estipuladas en el artículo setenta y siete solo citando las que son más relevantes tenemos “f) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo, sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario; g)... ; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajo, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.”

A lo largo de la relación laboral, la estabilidad no solo benéfica al trabajador sino también al empleador, ya que si cambia de empleados cada cierto tiempo le puede traer consecuencias económicas (esto dependiendo del tipo de actividad a la cual se dedique), y con la estabilidad que se da manifiesta mayor confianza y experiencia en las labores diarias, concretando así la antigüedad del trabajador, que al final es un reconocimiento que le otorga en empleador por su larga trayectoria al servicio de la empresa.

2.6. Principio conciliatorio

Este principio por su palabra clave, puede hacerse referencia al equilibrio entre la diferencia económica que es bien marcada en una relación laboral, pero no se trata solo de eso, sino por la conciliación que es el nutriente de esta disciplina. Ya que desde tiempos muy remotos han existido los empleadores y los trabajadores, por lo cual las distintas normativas deben regular lo concerniente a la armonía en un contrato de trabajo, que va de la mano con el principio de estabilidad.

En el derecho debe prevalecer una relación pacífica y de mutuo respeto, pero cuando nos referimos a la rama laboral esta debe ser más específica por lo delicado del tema en cuanto a los contratos que unen a las partes, ya que debe existir sincronización de las partes para que esto se traslade efectivamente a la sociedad en conjunto. La Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el apartado de derecho de trabajo "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajo debe

conciliatorias. Y en el considerando cuarto literal “f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala,...” el Artículo 16 del Código de Trabajo establece: “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” El Artículo 264 establece: “el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

Cuando se habla de conciliación, se debe remontar a la época donde inicia el derecho laboral, por las distintas luchas que se dieron para conseguir lo que hoy en día está debidamente normado y que en esta nueva época esto se pretende ser sustituido ya que en vez de buscar diferencias en este tema, se pretende encontrar coincidencias, para que sea mejor y evolutivo, a tal punto que los conflictos de trabajo a nivel individual o colectivo sea por medio de una negociación sólida y de carácter técnico.





CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo

El autor César Landelino Franco López citando a Susana Marigo, afirma: “es el acto jurídico bilateral por el cual una persona se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”.¹⁵

Por otro lado, el Dr. Manuel Alonso García afirma: “determina la existencia de un acuerdo de voluntades, que podrán manifestarse en cualquiera de las formas a las que el Derecho reconoce relevancia jurídica suficiente para producir efectos; el ser un contrato de cambio fija el nacimiento de una reciprocidad de prestaciones, que se resuelven en la mutua exigibilidad de las mismas, por una de las partes respecto de la otra”¹⁶

Según Cabanellas es: “el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes – el patrono, empresario o empleador – da remuneración o recompensa a cambio de

¹⁵ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 135.

¹⁶ Simposio del derecho de trabajo. **Derecho de trabajo / academia iberoamericana el derecho de trabajo y de la seguridad social.** Pág. 56.



disfrutar o de servirse, bajo la dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”¹⁷

En el Código de Trabajo se encuentra regulado este en el Artículo 18 que estipula: “es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Este se complementa con el Artículo 19 el cual indica: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”

Se concluye de las anteriores definiciones que el contrato de trabajo es: un acuerdo de voluntades por el cual una persona llamada trabajador presta su fuerza laboral ya sea física o intelectual, a favor de otra conocida como empleador, por el cual el segundo mencionado le otorga una remuneración económica por el servicio prestado, esta puede ser definida o indefinida, dependiendo del trabajo que se necesite.

Por todo esto se sostiene que contrato de trabajo es exclusivamente de los asalariados, ya que por lo regular es para aquellos que prestan su fuerza laboral a cambio de la remuneración.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo III. Pág. 165.

Los diferentes autores tienen diferentes pensamientos sobre lo que es el contrato de trabajo, ya que algunos piensan de manera onerosa y otra en subordinación con sus elementos que son bilaterales y conmutativos.

Los elementos que se logran distinguir en las distintas definiciones son las siguientes: existe un acuerdo de voluntades para que cada uno de los involucrados cumple sus obligaciones con respecto a lo prescrito en el contrato; es un servicio personal, lo cual se logra identificar dentro de la esfera del hacer infungible en otras palabras se refiere a la persona física, descartando la posibilidad de que una persona de existencia ideal o jurídica preste el servicio; tiene un tiempo de cumplimiento el cual puede ser a definido o indefinido; el trabajador en el tiempo estipulado debe prestar su fuerza al empleador para cumplir con lo estipulado; y el empleador asume el compromiso de pagar la retribución convenida.

Las conceptualizaciones pueden ser de dos formas, la primera es técnico – didáctico: estas son aquellas donde indican específicamente lo que el contrato de trabajo es (esto de manera doctrinaria); la segunda normativas o legales son aquellas que establece la ley, proviene directamente del ordenamiento jurídico positivo.

3.1. Antecedentes

Como todo en el ámbito jurídico tiene un origen, el cual se debe ir descifrando poco a poco, ya que esta rama del derecho es muy nutrida en historia ya que viene desde

tiempos remotos aparejada con la existencia del ser humano, junto con la formación de comunidades y su trabajo en conjunto, que con el paso del tiempo estas han ido creciendo hasta el punto de que nacen las clases sociales y evidentemente la desventaja de unos sobre otros, para normar todo esto surge el derecho laboral y sus elementos, uno de ellos es vital el cual se desarrolla en los siguientes puntos:

“Si analizamos la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que usufructúan ese trabajo.

Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

En el régimen de la esclavitud, la vinculación de trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por tanto, no puede hablarse de contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa.

Con la evolución de los tiempos, el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas, el de poder adquirir su libertad. La escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así comenzó el segundo periodo, el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a un amo, sino a la tierra. De esa



manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente.

Aquí hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo, el siervo ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y, por ende, con derechos y obligaciones y no solamente estas. Los señores feudales, dueños de la tierra debían respetarlo y darle protección. Estos, a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencia. Cuando una tierra cambiaba de propietario los siervos. En consecuencia, aun cuando se había obtenido un ligero avance, se estaba muy lejos de la existencia de un contrato de trabajo. El trabajador es dignificado, pero hay que tener presente que cuando la esclavitud reglamentada se transformó haciendo al hombre libre, no se le otorgo independencia, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros hombres. Desapareció así la esclavitud, que se transformó en servidumbre. Se convierte al trabajador en una mercancía que se vende o permuta.

Aparecen regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo; se respetaban los reposos festivos, etcétera.

El tercer período, o sea el régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida es la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador en un principio existía solo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se



le agregó la de los compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; este les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría condiciones que el aprendiz, pero también se encontraban en relación de dependencia con el maestro.

No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Si se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, solo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.

El cuarto período, el de las manufacturas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo.

Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podría adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura



monopolizaba la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo.”¹⁸

3.2. Relación de trabajo

La relación de trabajo, es la prestación efectiva de las tareas, las que pueden consistir en la ejecución de una tarea, una obra o un servicio. Para que esta sea considerada válida con anterioridad se debe tener un acuerdo tácito en otras palabras un contrato de trabajo establecido con todos los requisitos que determina la ley, esto con el hecho de que el empleador se responsabilice frente al trabajador el cual le ejecuta una obra o un servicio ya sea de forma determinada o indeterminada, la función del contrato de trabajo es probar que esa relación existe y que llegado el momento de remunerar no vaya a desconocer esa obligación.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina.

Es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia, pero que antes de iniciar debe suscribirse el contrato de trabajo para posteriormente declarar la relación de trabajo.

¹⁸ Franco López. *Op. Cit.* Págs. 125 – 127.



3.3. Sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo son: trabajador, una persona física con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia, en forma personal y continua, a cambio de una retribución. (es toda aquella persona individual que presta sus servicios a una persona ya sea individual o jurídica por medio de un vínculo llamado contrato de trabajo que por este mismo se obliga a prestar su fuerza de trabajo, este puede ser determinado o indeterminado a cambio de una remuneración); empleador, persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además con facultades de control y disciplinarias (toda persona individual o jurídica con capacidad para adquirir derecho y obligaciones, por la cual adquiere los servicios determinados de una persona física llamada empleado por lo cual está obligado a otorgar una prestación económica establecida); y trabajador de confianza, (es aquella persona que ocupa cargos de confianza para el patrono, y por lo tanto no puede entrar en la clasificación de empleado normal).

Según Cabanellas: “aquellos a quienes se les aplica el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él, a diferencia de los sujetos del contrato de trabajo, que son quienes, como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los



servicios ajenos. Conviene aclarar que sujetos del contrato de trabajo lo son también quienes reciben la prestación de los trabajadores.”¹⁹

3.4. Fuentes

Ante todo, cabe distinguir entre las fuentes del régimen jurídico del contrato de trabajo con las del contrato de trabajo en sí. Aquellas se encuentran establecidas en la ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad. El orden de las fuentes indicadas no implica necesariamente un grado de preferencia o prioridad, dado que en ciertas circunstancias él puede ser alterado. Si bien la ley es la principal fuente, en ocasiones puede perder ese carácter sobre todo cuando, por aplicación de uno de los principios del derecho laboral juega la norma más favorable al trabajador.

La ley es la más importante. Por ley se debe entender toda norma que provenga de una autoridad con facultad de dictarla. Así tenemos, en primer lugar, la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de trabajo, las leyes ordinarias entre la que se incluyen los instrumentos que constituyen normativa colectiva, que poseen esa jerarquía y los reglamentos interiores de trabajo.

La Constitución es la fuente suprema, aunque no necesariamente la más favorable para el trabajador pues puede ser superada por cualquier otra norma sin importar su

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Página 917.



jerarquía. Básicamente la Constitución es un parámetro mínimo magno. En una constitución hay dos tipos de fundamentales de cláusulas: las operativas y las declarativas. Las primeras deben ser aplicadas indefectiblemente sin necesidad de reglamentación alguna; las otras son pautas que debe seguir la legislación.

El Código de Trabajo es una fuente esencial del contrato de trabajo. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos son considerados fuente principal. Ellos nacen por la voluntad conjunta de las partes interesadas y pueden mejorar las leyes laborales, siempre que sea de carácter más favorable para los trabajadores.

En cuanto las razones de ser esta fuente, Leonardo Rivas señala las siguientes:

Las leyes contemplan generalmente situaciones omnicomprensivas de todas las situaciones que puedan en ella encuadrarse; las convenciones colectivas de trabajo cumplen la función de adaptar las normas legales a las necesidades de la actividad de que se trata.

Nadie mejor para conocer las modalidades de quienes están vinculados con ella: trabajadores y empleadores que son, en última instancia y normalmente a través de sus asociaciones profesionales quienes acuerdan las convenciones colectivas de trabajo;



Las normas laborales, deben adaptarse a las distintas tecnologías de la actividad de suyo cambiantes; movilidad necesaria que solo puede serle dada con más prontitud por la convención colectiva de trabajo que con sus modificaciones.

Los usos y costumbres tienen también su importancia. En materia laboral, la distinción entre unos y otros es simplemente bizantina. Consiste en una práctica que modifica, aclara, crea, reforma el régimen jurídico del contrato, salvo, claro está, que vaya contra normas de mayor beneficio para el trabajador. Aunque la realidad enseña que en muchas ocasiones esos usos o costumbres han derogado una norma explícita.

También los principios generales del derecho del trabajo son una fuente muy importante del contrato de trabajo, sobre todo en lo relativo a su interpretación.

Aunque los principios ya fueron abordados con anterioridad, ver si efectivamente fueron derechos antes que este, es conveniente señalar que la doctrina los resume en tres grandes postulados: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Los principios generales del derecho tienen también su aplicación, sobre todo cuando no haya una norma específica donde acudir, ya sea por insuficiencias o lagunas legales. De todas maneras, hay que recordar que el derecho de trabajo se desprendió del civil y que los principios generales del derecho son algo común a todos los derechos, pues están ínsitos en la naturaleza íntima de ellos.



La justicia social y la equidad figuran también entre las fuentes. Ambos términos son un poco ambiguos, de una interpretación totalmente subjetiva que hace un poco difícil su aplicación. Sin embargo, tiene su gravitación pues hay situaciones en que su aplicación es evidentemente necesaria.

El Artículo 15 del Código de Trabajo establece que son fuentes del derecho de trabajo: en primer lugar: los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con aquellos principios y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, aunque se refiere al derecho del trabajo en general, puede considerarse que estas fuentes también lo son del contrato de trabajo y su aplicación debe observarse, aunque, como también ya se señaló su orden de prelación puede ser alterado. Por otro lado, la doctrina legal que en materia constitucional sienta la previsión sienta la Corte de Constitucionalidad puede considerarse una fuente importantísima en el derecho de trabajo en general, pues obliga a los tribunales de trabajo y previsión social a adecuar el contenido de sus fallos también en esta materia. En este sentido no puede dejar de señalarse que en los últimos tres años la Corte de Constitucionalidad ha establecido no menos de diez nuevas doctrinas legales que en materia laboral son aplicables hoy por los tribunales de trabajo, contribución en extremo importante, que hay que reconocer a este Alto Tribunal que solo se le ha cuestionado, mas no aplaudido, por cosas como esta.



3.5. Características

En el contrato de trabajo se establecen ciertos lineamientos por los cuales deben ser creados y redactados (cuando fueren escritos) esto con lo que estipula el Artículo 29 del Código de Trabajo, o verbal como lo indica el Artículo 27 del mismo cuerpo legal.

De lo anterior tienen elementos que reconoce la ley, ya que es considerado un negocio jurídico se debe tener en cuenta como base el negocio civil: A) la capacidad de las partes, en términos generales se debe atender a la disciplina civil con la capacidad de goce (cualidad para ser sujeto de derechos y obligaciones pero de manera limitada) y de ejercicio (facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los derechos y obligaciones jurídicas) esto es necesario ya que para trabajar se debe estar consciente de las responsabilidades que se adquieren. En cuanto a lo anterior mencionado, se debe acatar lo relativo a la edad, ya que el Código Civil establece una edad para poder obtener trabajo, misma normativa está contenida en el Código de Trabajo en su Artículo 31; B) consentimiento unánime: tiene mucha relación con esta parte ya que como todo contrato ambas partes deben estar de acuerdo con lo que este contiene, tanto el trabajador como el empleador, por las cuales se establece las condiciones del trabajo y el pago del mismo; C) objeto que sea lícito; por motivos obvios debe ser lícito, ya que debe ser idóneo para ambas partes.

El contrato de trabajo además de tener características tiene elementos que encierra el contrato de trabajo los cuales son: prestación personal del servicio, subordinación y salario.

Prestación personal del servicio. Por este elemento el contrato de trabajo pactado entre dos personas, una necesariamente una persona natural y otra que también puede ser individual o jurídica. Pero también se tiene que se realiza un contrato con una persona jurídica en este caso sería no un contrato laboral sino uno mercantil, por la intermediación de servicios periódicos (en este contrato las dos empresas llegan a un acuerdo y la que ofrece el servicio es la que tiene a su cargo la relación laboral internamente.

Subordinación. Es el elemento común al pactar un contrato de trabajo, ya que esta es su naturaleza, quedar bajo las órdenes de la persona quien adquiere sus servicios y recibir la contraprestación establecida. Ya que esta es la razón por la cual el contrato obliga al trabajador a tener que acatar las órdenes que el empleador le da, ya que si no lo hace este sería un incumplimiento y derivado de ello sería el despido por no cumplir con su parte en el contrato de trabajo.

La subordinación se puede clasificar en técnica: es la supeditación que el trabajador debe saber acerca de las labores que realizara, pero sobre todo que el empleador sepa cuál es la forma adecuada de ejecutar las distintas labores para poder instruir al trabajador. Económica: esto no es más que el contenido social por las diferencias de los medios de producción que es la razón por las cuales se realizan los contratos de trabajo, ya que el empleador tiene los medios, pero por sí mismo no podría realizar todo, por ello contrata a otras personas para que hagan las distintas tareas para llevar a cabo la finalidad perseguida. La legal: es la pieza clave del contrato de trabajo, ya que



es por medio del cual le imprime fuerza al estar normado en las distintas leyes, en las cuales obligan a las partes a cumplir lo que está expresamente pactado en el documento y que si se incumple tienen consecuencias por una parte el despido directo justificado, la renuncia del empleador, el pago de daños y perjuicios, dentro de muchas otras.

El contrato de trabajo tiene características entre las cuales encontramos las siguientes:

Naturaleza privada: se da dentro del campo de las relaciones privadas.

Bilateral sinalagmático: al suscribir un contrato de trabajo ambas partes se comprometen a la prestación de servicios (trabajador) y al pago remunerado de la misma prestación (empleador).

Consensual: el contrato debe ser un acuerdo de voluntad, por lo tanto, debe haber un consentimiento unánime de ambas partes.

Oneroso: como casi todos los contratos tiene una contraprestación, dependiendo de su contenido, pero el contrato de trabajo siempre habrá una remuneración porque esa es su naturaleza además de que la ley así lo estipula, caso contrario sería esclavitud.

Conmutativo: porque las prestaciones son reales y no están sujetas a futuras eventualidades, sino que son ciertas y establecidas con anterioridad.



Personal: esto se da gracias a que el contrato de trabajo es personalísimo, ya que obliga exclusivamente a las partes que consensuaron, al trabajador con el empleador y viceversa.

Principal: como se sabe existen contratos principales y accesorios, claramente la relación laboral es a causa de un contrato principal ya que no depende de otro para que se perfeccione.

Colaboración: esto va de la mano con los medios de producción ya que sin una de las partes no existiría ni se diera la otra, esto en referencia entre trabajador y empleador.

Tracto sucesivo: es de obligación por etapas o acciones sucesivas.

Típico: tiene una regulación contenida en el Código de Trabajo.

Carácter dependiente: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador, esta comprende la facultad del empleador de dar órdenes y el trabajador a obedecerlas; de esta manera queda sujeto a la organización del trabajo ajeno, renunciando a su independencia.

“Estos caracteres están implícitos en la figura del contrato individual de trabajo guatemalteco, aunque no se identifiquen particularmente, pues todos son concurrentes en esta figura, por lo tanto no deben confundirse con los elementos propios o



característicos del contrato, pues en todo caso, estos últimos complementarían a aquellos.”²⁰

Formalidades de los contratos de trabajo.

A lo largo del capítulo se ha visto, que las diferentes corrientes conciben que para que una relación laboral subsista debe suscribir un contrato para que esta inicie y se pueda probar, este debe ser extendido en papel, de manera escrita, y firmado por ambas partes, con esto se llenan las pocas formalidades que la ley establece.

El Artículo 29 establece “el contrato escrito de trabajo debe contener: a) los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) la fecha de la iniciación de la relación laboral; c) la indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo; d) el lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; e) la designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar servicios una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente; f) la duración del contrato de trabajo o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; g) el tiempo de jornada de trabajo y las horas en que deba prestarse; h) el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de

²⁰ Franco López. *Op Cit.* Pág. 139.



pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad material...) i) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; j) el lugar y la fecha de celebración del contrato; y k) las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. (Esto último por el Documento Personal de Identificación).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Los diferentes contratos de trabajo por su mismo elemento formal, pueden ser escritos o verbales, cuando son escritos tal como lo indica el Código de Trabajo deberán ser impresos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero aparte del mencionado órgano del Estado, también las empresas basadas en ese modelo, lo modifican para las diferentes actividades.

Como lo establece la ley todo contrato debe imprimirse en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y otro para la Dirección General de Trabajo para su respectivo registro.



CAPÍTULO IV

4. Finalización del contrato de trabajo e indemnización

Por finalización de contrato de trabajo se entiende como la finalización de una relación laboral que se ha tenido por tiempo indefinido, pero que por una causal determinada se suspende.

César Landelino Franco López cita a Guillermo Cabanellas: “despido significa privar de ocupación, empleo actividad o trabajo”²¹

Derivado de lo anterior se puede afirmar que, es la decisión unilateral de una de las dos partes obligadas en virtud de un contrato de trabajo, por la cual cesa la relación laboral, ya sea por causa determinada según lo establece la ley, o en virtud de una decisión fuera de la misma, lo cual se califica de injustificada.

El Artículo 66 establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

²¹ César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 309.



Conforme al párrafo anterior se puede expresar que: es justificado cuando las causas son imputables a una de las partes y que deben estar establecidos en la ley; como parte contraria es injustificada exclusivamente cuando el trabajador es despedido sin causa estipulable dentro de las que expresa el Artículo 67. Si esta última fuere comprobable el patrono debe pagar a causa de daños y perjuicios mediante indemnización que estipula el Código de Trabajo Artículo 82: “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna causa previstas en el Artículo 69, el patrono debe pagar a esta una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado...”

4.1. Antecedentes históricos de la finalización del contrato

“Con referencia a la extinción del contrato de trabajo y con la ruptura que el despido configura, el Fuero Viejo de Castilla, acerca del mancebo contratado por tiempo cierto, disponía que: si el señor le echase de casa sin culpa de el, otro si le debe pechar – pagar – la soldada doblada. El fuero Real preceptuaba análogamente: que si algún hombre cogiese – contratase – a otro a soldada y le echara de su casa antes del plazo sin culpa, dele toda su soldada del año y si el mancebo dejar al señor antes del plazo sin su culpa, pierda la soldada, y péchele otro tanto.



De manera más coherente, el Código de Comercio Español de 1829 adoptado en su época por varios países americanos, aun después de su independencia, establecía diversas causas de despido, así como instituía el preaviso. De ese modo, tal código se erige como un antecedente de interés en relación con la posterior legislación laboral.

Los antecedentes históricos sobre la terminación del contrato de trabajo no representan sino simples precedentes respecto a relaciones jurídicas de naturaleza distinta y con caracteres diferentes del actual contrato de trabajo. Realmente, dentro de las instituciones de Derecho Civil, la disolución o resolución de la locación de servicios se regía en la forma establecida para las obligaciones que afectaban a las partes personalmente. Esto es, respecto a las obligaciones de hacer. Los daños y perjuicios que se derivaran de la ruptura del contrato de locación tenían los caracteres impresos a esas legislaciones; por tal causa es muy difícil, por no decir imposible, amoldar los antiguos textos legales a las nuevas instituciones laborales en lo que atañe a la extinción del contrato, por la diversidad de los vínculos y por la legislación actual tan diferente.

Ahora bien, en relación a los antecedentes de la terminación del contrato de trabajo, hasta la expiración del siglo XIX se estimaba, con razón o sin ella, que no era posible cercenar el derecho amplio de los patronos para elegir a los trabajadores a su servicio, y en consecuencia, poder prescindir de ellos cuando ya no les convinieran. Ese derecho de elección tenía como corolario obligado la facultad patronal de poder disolver, por sí y ante sí, el contrato de trabajo. Los patronos no tenían que invocar legítimos y



justificados motivos; era ley su simple y unilateral voluntad. Pero, al mismo tiempo, los trabajadores tenían aparentemente al menos, la facultad de abandonar su trabajo y declarar, en esa forma, por finalizado este.

Pero, en realidad, la posición de las partes no era de igualdad. Allí donde la mano de obra escaseaba, el contrato tenía cierto carácter obligatorio, que nacía de los anticipos hechos a los trabajadores a cuenta de salarios por devengar; así se les forzaba a mantener su contrato, so pena de ser perseguidos por defraudadores. Allí donde la mano de obra era abundante, el trabajador no podía abandonar su trabajo, por el riesgo de verse condenado a pasar hambre y miseria.

En relación a lo mencionado, desde fines del siglo diecinueve, tímidamente primero y con resolución después, se declaró que no constituía potestad unilateral de las partes contratantes la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada. De esa manera surgió la estabilidad legal que se fue implantando en todos los ordenamientos jurídicos y que también fundó la estabilidad relativa, que mantiene la facultad patronal para despedir, pero con forzosa indemnización cuando sea sin justa causa.

Posteriormente como se infiere de la historia, se fue perfeccionando el sistema para el trabajador, y según fórmulas de estabilidad, de los sindicatos obreros fueron incrustando en las convenciones colectivas y más adelante en los estatutos profesionales, con respaldo de la autoridad administrativa y hasta del legislador, la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que es aquella que surte el efecto esencial de no



poder despedir al trabajador más que probando una justa causa que termine la relación laboral.”²²

En la investigación se recabaron datos históricos, que demuestra las diferentes formas en las cuales se daban los contratos de trabajo, pero como toda relación contractual se integraba la figura del pago por terminación anticipada por parte del patrono, solo que se daba de manera diferente ya que a lo largo de los años se fue perfeccionando a lo que hoy en día se conoce como indemnización, ya que fue observada y representada como la manera de recompensar al trabajador por la falta.

A lo largo de los años dentro de los contratos que eran regidos por el derecho civil, ya que el derecho de trabajo como tal aún estaba en desarrollo, los derechos, obligaciones, los daños y perjuicios eran determinados por el contrato civil, al iniciar el movimiento para dar vida a lo que hoy se conoce como derecho laboral, se empiezan a separar los ámbitos para que de ese modo cada uno tuviera sus propios conceptos y formas de determinar las distintas circunstancias, por lo que al comparar el contrato civil con el laboral encontramos que son diferentes, ya que uno trata sobre la prestación de servicios (fuerza e inteligencia) por el contrario el otro persigue la entrega de bienes u obligación de dar, hacer o no hacer.

A lo largo de los años el derecho de trabajo, ha ido evolucionando para darle vida a un ordenamiento jurídico más estable y favorable al trabajador.

²² César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 297, 298 y 299.



4.2. Formas de finalización

El contrato de trabajo, es un documento por el cual se prueba la existencia de una relación laboral, esta puede ser definida o indefinida, en este último caso existe una peculiaridad, deben existir ciertos fundamentos para dar por terminado el contrato de trabajo, contrario al primero que se termina cuando el objetivo del mismo se cumple. Sin embargo, existen varias formas de exponer las formas de finalizar los contratos de trabajo, como se demuestra a continuación:

Por limitación temporal o de contenido: este tipo de contratos son definidos, esto no es más que la disposición para un trabajo en particular y media vez se realice este cumplirá su finalidad. Como ejemplo tenemos: el contrato de prueba, contrato a plazo cierto y de obra concreta.

Por consentimiento de las partes: este se da por el acuerdo anticipado de las partes en el contrato de trabajo, o bien aceptando de una forma viable la finalización del mismo. Ejemplo: por causas validas previstas en el contrato, por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador aceptada por el patrono.

Por causas ajenas a las partes: estas se dan por aquellas situaciones que están fuera del ámbito natural de las partes y del contrato. Por ejemplo: muerte del trabajador, muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas, incapacidad sobrevenida, fuerza mayor o caso fortuito, cesación de actividades, cesación de actividades, prohibición de la autoridad, por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento.



Por decisión unilateral del patrono: esta se da exclusivamente por el patrono, ya que el tiene la decisión de poder despedir al trabajador siempre y cuando este dentro de las causales justificadas que estipula la ley para ello, caso contrario se estaría despidiendo de una manera injustificada para ello se resolvería por medio de un juicio laboral. De lo anterior por justa causa, son todos aquellos hechos que son imputables al trabajador; e injustificadas aquellas que son causadas por falsas acusaciones en las que se fundó en patrono para dar por terminada la relación laboral de su parte.

Por decisión unilateral del trabajador: esta modalidad va de la mano con la anterior ya que tiene elementos similares, son todas aquellas causas que aduce el trabajador para dar por terminado en esta clase, encontramos varias formas en las cuales se da este supuesto como por ejemplo: justificadamente, esta se da cuando este ha dado razón para dicho despido; injustificadamente, cuando el patrono da por terminada la relación laboral sin que este tenga culpa; por decisión propia, esta se da cuando el trabajador por voluntad propia deja de prestar los servicios al patrono con el aviso correspondiente; y por abandono de trabajo, esta se da cuando el trabajador no le da el aviso del cese de actividad laboral, sino que simplemente deja sus oficios para con el patrono sin justificación de ausencia o motivo alguno.

Por decisión judicial: esta es una forma especial, ya que se da mediante un proceso judicial el cual declara la nulidad del contrato, por diferentes razones ya sea por una simulación de funciones que establezca o por la reducción de condiciones mínimas

según lo establece el Código de Trabajo, Pactos Colectivos, y/o Convenios Internacionales de Trabajo.

Por causas excepcionales: estas son contrarias a las causas que son ajenas a las partes, ya que no derivan del contrato, pero si se da a consecuencia de hechos o actos que realicen las partes dentro de su vida normal, ya sea en el ámbito laboral o personal, esto no se limita solo al trabajador sino también al patrono. Dentro de las situaciones que se dan por consecuencia de actos del trabajador se encuentran cometer delito y que se dicte prisión en su contra; en las situaciones en las que puede estar envuelto el patrono se encuentra la cesión o traspaso de la empresa (en este caso se da la sustitución patronal con la normativa que indica el Código de Trabajo) y la quiebra (la consecuencia sería un despido masivo ya que no solo afecta a unos cuantos), en estas modalidades se dan exclusivamente por situaciones no previstas en los contratos.

El Artículo 66 establece tres formas genéricas por las cuales se puede dar por finalizado un contrato de trabajo, las cuales son: por decisión unilateral, por mutuo consentimiento, y por causas imputables a una de las partes (causa justificada o injustificada).

Despido abusivo

Al tratar este tema se debe tener presente que, cuando el abuso comienza, en ese momento termina el derecho.

Este derecho que pertenece a una de las partes, pero esto perjudica a otra persona, más que al mismo que ejerce el derecho de manera abusiva, si se pone en la órbita del derecho de trabajo, es aquella situación en la que el patrono tiene la potestad para despedir o finalizar la relación laboral, como se establece antes perjudica más al trabajador que al mismo patrono, ya que el trabajador se queda sin empleo, mientras que el patrono aun teniendo los medios de producción solo debe buscar a otra persona para que haga las funciones del trabajador que fue despedido.

4.3. Clasificación del despido

El contrato de trabajo como se mencionó, se tiene de manera indefinida, pero existen formas de que la relación laboral que la mantiene finalice ya sea dentro de las causas que establece el Código de Trabajo, o por situaciones de alguna de las partes que no sean motivos para que se dé por finiquitada la labor.

El despido tiene varias maneras de poder denominarlo entre las cuales están: rescisión unilateral, resolución, revocación, ruptura unilateral, ruptura voluntaria, desistimiento, denuncia, denuncia unilateral, etc.

César Landelino Franco López citando a Cabanellas, dice: "diversas situaciones se plantean en torno a la posibilidad de disolver el vínculo contractual laboral. La tendencia general consiste en el mantenimiento de la relación de trabajo, así se formula en los textos constitucionales y se concreta en los Códigos y leyes de trabajo al fijar, en unos



casos, la inamovilidad absoluta de los trabajadores (la imposibilidad de despedirlos sin mediar alguna de las causas justificadas previstas en la ley), y en otros, indemnizaciones por despido que tienden, como mínimo objetivo, a hacer menos frecuente la disolución del contrato sin legítima razón para ello”²³

El despido es algo que en muchas situaciones se atribuye al patrono, pero este privilegio dejó de serlo hace mucho tiempo, ya que la finalización también se puede dar por el trabajador (por mutuo acuerdo o abandono de trabajo).

El despido es la manifestación unilateral de la voluntad del patrono, para dejar sin efecto un contrato individual de trabajo, bajo la estipulación de una causa que sea justificable para esta decisión, esta facultad por mucho tiempo era exclusiva del patrono, dejó de serlo ya que el trabajador tiene facultad para finalizar la relación laboral por mutuo acuerdo dando aviso al patrono o en forma rebelde por el abandono de trabajo.

Distintas son las formas para poder dar por finalizadas las relaciones laborales, pero en cuanto a la capacidad para poder despedir, se encuentran que las reglas generales se atienden varias reglas.

Dentro de las formas de finalizar la relación laboral se encuentran:

²³ César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 305 – 306.



Despido con justa causa del trabajador.

Esta es cuando existe una causa que es encuadrada dentro de la ley como imputable al trabajador y es la razón por la cual la relación laboral llega a su fin.

Cuando se da esta situación, es necesario saber cuáles son sus causales, que estén encuadradas y que sean llevadas a cabo para poder invocarlas para su validez.

En el Código de Trabajo, se encuadran las causas por las cuales el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo, dentro de las más importantes se encuentran: “a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores”, esta es una de las más cruciales ya que se comete el acto de ofender el honor y la dignidad del patrono, a tal grado que la ofensa por su gravedad deja un resentimiento el cual no deja que la relación laboral prosiga con normalidad; “b) cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudablemente con el trabajo”.



En relación a esta causa el trabajador le debe lealtad al patrono por darle la confianza para dejarlo laboral en la empresa, a cambio el trabajador debe cuidar de los bienes que están dentro de las instalaciones, cuando el empleado realiza actos para perjudicarlo, además del despido está obligado a pagarle daños y perjuicios ya que afecta a la empresa en su funcionamiento normal y por consecuente podrá tener pérdidas, el despido invocando esta causa se da para que no vuelva a pasar en futuras ocasiones además ya no se le podría otorgar confianza conociendo las intenciones del trabajador; “c) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario”, en el contrato de trabajo se establece el horario y los días en los cuales se prestaran los servicios laborales, por lo cual la inasistencia a las instalaciones se presume como una causa ya que en ese lapso no se lleva a cabo la labor por la que fue otorgado el contrato de trabajo, la norma deja la excepción cuando es falta justificada o que tiene el permiso del patrono, de la primera se puede invocar enfermedad o imprevisión, la cual debe ser probado por el trabajador, además de que tiene la pauta de que deben ser consecutivos o acumulativos dentro del mes estipulado de labores: “d) cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido a error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado”.



Esta se da al momento de firmar el contrato de trabajo, ya que las personas en ocasiones cometen el error de atribuirse calidades profesionales que no tienen, o en ciertos casos de experiencia laboral inexistente, con el simple hecho de llenar requisitos para la obtención del empleo, las consecuencias de este engaño se da al momento de que el patrono requiere la ejecución de ciertas funciones y al no realizarla se demuestra el engaño y como consecuencia evidente el despido; “e) cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga correccional, por sentencia ejecutoriada”, el empleador puede invocar esta causa, ya que al momento que se dicte sentencia, se tiene claro que regresara a la empresa, pero mientras no se de dicha condena, el trabajador se le presume inocente hasta que se le demuestre lo contrario.

El patrono debe comunicar al trabajador por escrito su despido, indicando lo que motiva el despido y que dejara de ejercer sus funciones dentro de la empresa formalmente. Despido sin justa causa del trabajador: esta es aquella en la cual, se da la disolución unilateral del contrato de trabajo ad libitum del patrono.

Cuando el patrono, por causas que no se pueden encuadrar en la legislación laboral vigente, hace que este caiga en la ilegalidad, por ser unilateral, esta decisión se transforma en daños y perjuicios hacia el trabajador, es a lo que comúnmente se le conoce como indemnización laboral.

Esta indemnización regulada en el Código de Trabajo se determina de varias formas: a) la primera es que el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido



equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos (para este cálculo se debe tomar en cuenta la fecha en que inicio la relación laboral y si fuese menor a un año, el cálculo de la indemnización se hará en forma proporcional) ; b) además de lo anterior se debe tener en cuenta que el cálculo se determina con la base promediada de los salarios que devengo en su relación laboral, la no interrupción de sus labores dejando excluidas todas aquellas faltas por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legales entre otras.

Despido por justa causa del patrono: esta modalidad es poco común, ya que en la mayoría de escenarios los trabajadores son los que dan causas para que la relación termine, pero excepcionalmente el Código de Trabajo, también determina formas para que el trabajador por su parte pida el cese de la relación. Es también llamada despido por parte del trabajador, ya que no es culpa del trabajador sino del patrono.

En el Código de Trabajo, se encuentran ciertas situaciones en las cuales el trabajador puede dejar sin efecto el contrato de trabajo, entre las más importantes se encuentran: "a) cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponde, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley", esta es una obligación derivada del contrato de trabajo, ya que al prestarse la fuerza laboral se tiene derecho a la remuneración económica establecida en la ley; "b) cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador", esto se puede interpretar directamente en la no realización de sus labores diarias; "c) cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la



seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentre”, esto afecta directamente a los trabajadores ya que su lugar de trabajo se ve comprometido ya sea por cuestiones de seguridad física, o sanitarias.

Renuncia o finalización injustificada: modo de extinguir la relación ya sea por abandono total de las obligaciones laborales, o por voluntad y mutuo acuerdo preestablecido. El efecto del despido es inmediato, al ser comunicado como lo establece la ley. Pero existe una excepción donde este aviso no llega a su destinatario o está condicionada a circunstancias o no existe. En conclusión, el despido se tiene por cierto, al momento que este es separado totalmente de sus labores, de la empresa por completo y que debe ser comunicado regularmente por escrito.

4.4. Indemnización

Es la retribución que se otorga a una persona, a la cual se le ha causado un daño o perjuicio en su patrimonio.

La indemnización en el ámbito laboral, es una retribución que se otorga a consecuencia del despido injustificado, ya que deja al trabajador sin ingresos. Ya que el trabajador tiene un presupuesto en cuanto a gastos, dependiendo del salario que reciba por la prestación de sus servicios, pero cuando se le notifica que dejara de laborar eso trae como consecuencia el no percibir ingresos por lo cual sus finanzas se ven afectadas, esto es lo que cubre la indemnización, se da como una garantía para que el trabajador



tenga un medio de subsistencia en lo que procura un nuevo trabajo, esto en relación al despido que es el efecto de la declaración por parte del patrono. Pero caso contrario pasa cuando el trabajador da por terminado de mutuo acuerdo la relación laboral, no podría exigir esta garantía que le otorga la ley, ya que no se le sorprende con esta noticia, pero como casos excepcionales existen patronos que aun cuando el trabajador extingue el contrato de trabajo con acuerdo, le da esta contraprestación.

Cabanellas da un concepto de indemnización distinto el cual comprende lo siguiente: "indemnización por despido: el resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo, por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinónimas de indemnización por despido: indemnización por antigüedad y también indemnización por cesantía. Como noción general, sea cual sea la denominación que se prefiera, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado."²⁴

1-. Antecedentes: la indemnización por despido injusto halla sus antecedentes, en la moderna legislación de trabajo, en la teoría del abuso del derecho, de la cual derivó la ley francesa del 27 de diciembre de 1890, cuyo Artículo 1° establecía: "el contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad

²⁴ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 675.



de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios.” La ley del 19 de julio de 1928 agregó el siguiente párrafo al citado Artículo “Los daños y perjuicios que pueden otorgarse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; a fin de comprobar la existencia del abuso, el tribunal podrá realizar una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura.”

En algunas ocasiones esta indemnización torna otros significados como lo son: “complemento a la indemnización por preaviso, el pago por antigüedad, la de compensación por la prestación de servicios a través de sus años.”²⁵

Indemnización por antigüedad en la empresa: la antigüedad en la empresa es para el trabajador una circunstancia adquisitiva de derechos y generadora de expectativas jurídicas, cuyo origen radica en el hecho mismo de la prestación duradera de unos servicios laborales, en la empresa, y que opera como motivo determinante de la aplicación de una normativa estatutaria a la condición de trabajador. Las manifestaciones de la antigüedad son múltiples, pero de las importantes lo es la indemnización que lleva este nombre y que se da en gran parte de los ordenamientos que tienen establecido un sistema de despidos libres.

²⁵ **Ibid.** Pág. 693.





CAPÍTULO V

5. Reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo, adicionando la literal “O” para regular el plazo del pago de la indemnización

La indemnización es sin duda una de las prestaciones más importante de toda relación laboral, como lo son las vacaciones, las bonificaciones incentivas, aguinaldo, bono catorce, etc. También es el más polémico, toda vez que las disputas laborales post contrato giran alrededor de su procedencia o no, derivado del tipo de finalización que se tuvo, si fue directo, indirecto, por abandono de trabajo (este va más apegado y por responsabilidad del trabajador), por renuncia justificada siempre y cuando se de la figura del preaviso.

En base en lo anterior se debe identificar la base para la terminación la cual se encuentra en el Artículo 76 del Código de Trabajo: “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

El preaviso es una institución por la cual el trabajador debe darle con antelación al patrono la terminación voluntaria de su parte, para que busque otro trabajador que

cumpla con los mismos requisitos que tiene al momento de cesar sus labores. Este tiene varios aspectos ya que dependiendo del tiempo en que haya laborado tendrá que determinar los días de anticipación.

El Artículo 83 en sus literales indica los rangos: “a) antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) después de seis meses de servicios continuos de menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.”

La base del cálculo se encuentra en el Artículo 82 del Código de Trabajo, que establece la obligación del patrono de pagar un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcancen a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Lo anterior se reconoce junto con la estabilidad laboral ya que depende mucho de la cantidad de años que el trabajador labore eficientemente.

Además de lo anterior la indemnización se rige por otras condiciones las cuales son: “a) su importe no puede ser objeto de compensación venta o cesión, ni puede ser embargado, ni puede ser embargado, salvo los términos del artículo 97; b) su importe debe calcularse tomado como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho termino; c) la continuidad del

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

A lo largo de la presente investigación se hizo una propuesta para establecer un plazo para que dicho incentivo fuera pagado por el patrono, tal es el caso de proponer agregar una literal “O” al Artículo 61 en nuestro ordenamiento laboral, el cual contiene las obligaciones del patrono, dicha adición quedaría de la siguiente manera: O) El patrono tiene la obligación de pagar la indemnización al trabajador cuando sea por despido injustificado o indirecto, en un plazo no mayor a 30 días.

Las diferentes empresas deberán aceptar el costo de la reforma, que estará más que compensada por la mejora de su competitividad y la ampliación de sus mercados.



5.1. Discrecionalidad que tienen los jueces en la práctica para dictar un plazo, para que el patrono pague la indemnización en los procesos laborales

Para iniciar con este apartado es función del juez, pero se tiene como ámbito común en la población como: la persona que tiene autoridad para juzgar las situaciones jurídicas en conflicto, ya sean de delito privado o público (esta última acción contra el estado o aquello que este mismo protege).

Los jueces al conocer de un conflicto laboral, tienen que estar capacitados para los diferentes tipos de situaciones que se puedan dar dentro del campo del derecho del trabajo, escuchar a las partes y a los testigos que propongan, posteriormente recibe las pruebas para poder resolver el conflicto entre las partes, por último tomar la decisión sobre lo expuesto para llegar a una solución que debe estar apegada a derecho de tal forma poder devolverle la tranquilidad y la estabilidad a la población.

La función de los jueces es esencial ya que al conocer los conflictos de trabajo en relación a las diferentes formas de terminar un contrato, ya que al terminar le otorgara o denegara la indemnización, en la mayoría de casos los despidos son injustificados por lo cual el juez concede el pago al trabajador, para que el juez tenga menos carga de trabajo la implementación del plazo antes señalado sirve para no tener que llevar estos conflictos ante el órgano jurisdiccional y así este poder atender asuntos cuya magnitud es mayor.



5.2. Beneficios que se obtendrán de reformar el Artículo 61 del Código de Trabajo

Un beneficio es aquella circunstancia en la cual, por medio de una modificación o interpretación adecuada, se entablarán beneficios los cuales con respecto al área de estudio que en este caso es el derecho de trabajo, todas las mejoras que puedan darse será a favor del trabajador, esto se observa como una superación a las normas y que se apoyan en la tutelaridad.

Dentro de los múltiples beneficios que se podrán obtener al establecer esta reforma son las siguientes:

Primero, los trabajadores ganaran más, ya que no incurrirán en pérdida alguna al renunciar a su empleo, caso contrario en la realidad pierden este beneficio ya que aquel que renuncia a la relación laboral es el que pierde sus beneficios, en este caso el trabajador ya que al dar por finalizado su contrato, no percibe remuneración alguna, caso contrario si fuera despedido se estaría en obligación de pagarla.

Segundo, porque resultaría en una mejor asignación del capital humano y dentro de esta misma se aumentaría la productividad del país, ya que puede optar por ahorrar ese dinero y usarlo posteriormente, o concebir poner una pequeña empresa (esto dependiendo de la indemnización que le corresponda).



Tercero, esto hará que los procesos laborales disminuyan y los juzgados del ramo laboral bajen su carga de trabajo, al haber menos conflictos ya que la indemnización se da sin conflictividad alguna.

Dentro de las mejoras que puede haber sobre la indemnización es algo que muchos patronos practican, es darle la indemnización por partes a la familia en casos de muerte que el patrono debe otorgarlo a sus familiares por partes, pero también entra en vigor la estipulación en la cual entra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), para devengar una pensión por viudez u orfandad cuando tenga hijos menores de edad, en el Artículo 85 del Código de Trabajo establece en su literal a) lo siguiente: “muerte del trabajador, en cuyo caso, si este en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.”



5.3. Mejoras que se obtendrán con la modificación, el trabajador a consecuencia del despido, en relación a su núcleo familiar

Este apartado se da junto con los beneficios. La primera mejora que se obtendrá, es para el núcleo familiar ya que al momento en que una relación laboral se finaliza esta debe concluir con la indemnización, en esta situación le ayuda al padre o madre de familia a poder subsistir durante cierto tiempo entre la finalización de un empleo y la obtención de otro, pero al mismo tiempo esta indemnización puede tener otro propósito que dependiendo del monto se llevará a cabo, esto es la independencia laboral, quiere decir que la persona desempleada con el dinero (capital) que tiene en su poder, llevará a cabo situación en la cual el mismo sea el encargado de producir ganancias mediante el ofrecimiento de productos y servicios, pero con la diferencia que no estará bajo la dependencia y/o dirección de un superior a quien debe rendirle cuentas, en ese aspecto mejora ya que deja de tener un jefe o superior jerárquico, para ser el mismo su jefe.

La segunda mejora que puede haber en cuanto a la indemnización, es derivado de la primera ya que al momento de que inicie un proyecto o un negocio particular, dependiendo de la magnitud que esta tenga, puede llegar a generar empleo ya que una sola persona no puede ser capaz de encargarse de toda la operación de un negocio propio (por lo regular se inicia con la familia), y aunque no siempre se inicie de una forma de mayor escala, conforme pase el tiempo esta irá creciendo volviendo al punto inicial en el que servirá para generar empleos y así mejorar no solo su empresa, sino la situación económica de otras familias sucesivamente.



La tercera mejora que se da al momento de pagada la indemnización, ya que esta puede ser acumulable, ya que, si se adecuan los gastos a las necesidades esenciales, al encontrar otro trabajo esta pasa a ser un fondo de ahorro que irá creciendo para posteriormente convertirse en una ventaja para el núcleo familiar que deriva en una mejor vida para ellos.

En muchas ocasiones se han planteado ideas en las cuales cuando se cambia de trabajo, voluntariamente con todas las circunstancias incluido el preaviso, la indemnización debe ser acumulable ya que cambia automáticamente de un trabajo por otro, sin dejar un receso laboral (momento en el cual una persona se queda sin empleo y está en búsqueda de otro).

La cuarta mejora se relaciona con el título anterior, ya que para la subsistencia de una familia que se mantiene con el sueldo ya sea solo de uno o ambos jefes de familia (mamá y papá), será más factible poder seguir con ese lineamiento si al momento de que muera uno o ambos puedan seguir con esa modalidad, para que no haya una mala administración con el dinero otorgado de la indemnización, esta será pagada en mensualidades para el sostenimiento del hogar, esto previo acuerdo en el contrato esta sería una clausula en la cual previene dicha circunstancia, esta sería una indemnización por pagos siempre y cuando la necesidad lo requiera dar el importe completo por situación de orfandad o viudez, con aquellos que la ley los obliga.



Derivada de esta última pueden darse situaciones por jubilación o por invalidez, regularmente estas dos situaciones las cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), pero solo le da una cuota correspondiente por esa circunstancia, aunado a esto la indemnización puede correr en ambos sentidos, ya que la persona debe sobrevivir de alguna forma y con las cuotas actuales que otorga el seguro social no alcanza para las necesidades diarias que tienen las personas, más si estas son obligaciones familiares, la obtención de una cuota por parte del seguro social, no debe excluir el pago de indemnización que el trabajador debe gozar indistintamente de la situación. Por lo cual esta debe ser pagada por mensualidades para que este pueda gozarlos de manera adecuada, bajo la consideración que si es por invalidez este deberá llevar a cabo una serie de tratamientos o adecuaciones a su entorno de vida, respecto al tipo de invalidez que tiene, en el caso de jubilación (vejez) al llegar a la edad establecida por la ley estos deben dejar de laborar, ya que cumplieron con lo requerido, por ello el seguro social también les otorga cierta cantidad pero como se menciona antes no es lo suficiente para subsistir, ya que a una edad avanzada le aquejan muchas enfermedades y la compra de medicamentos para tratarlas, por todo esto la indemnización debe ser fraccionada ya que al final servirá como aprovisionamiento para futuras emergencias y la mala administración al momento de tenerlo todo junto en un momento determinado, ya que no todos tienen ese hábito de ahorro y/o buena administración de recursos.

5.4. Importancia de establecer un plazo para el pago de la indemnización

La importancia principal es que se agilice la entrega del monto en la cantidad establecida, dentro del plazo que se pretende establecer de esa forma no se deberá acudir a las instancias jurisdiccionales para exigir ese pago y de igual forma que los juzgados se descongestionen al momento de que las cargas de demandas por este motivo disminuyan.

La importancia secundaria se encuentran: el ahorro de recursos económicos y temporales necesarias que se utilizan para presentarse ante los juzgados de trabajo y previsión social; la responsabilidad que genera en la normativa establecida y como una cláusula del contrato de trabajo individual; el patrono deberá dejar un aprovisionamiento para poder cubrir este monto en el plazo establecido para favorecer al trabajador; al mismo tiempo de otorgar la indemnización extenderá un finiquito en el cual ha cumplido la obligación dentro del tiempo que será establecido; la mejora en el sistema económico gracias a la agilización del mismo.

5.5. Efectos que provocara la modificación del Artículo 61 del Código de Trabajo

La modificación de una norma, por lo regular siempre llevan aparejadas derechos y obligaciones, dependiendo del tema, las circunstancias y a quien o quienes se verán beneficiados. En el área del derecho de trabajo, por lo regular las normas siempre



serán para favorecer al trabajador, primero porque el protector frente al abuso económico que se puede dar por parte del patrono.

Dentro de los efectos que tendrá la modificación de la normativa están los siguientes:

Como primer efecto, la obligación del patrono frente al trabajador, al momento de dar por finalizada la relación laboral de modo injusto o con el retiro voluntario con el preaviso que antes se indicó, este de buena manera deberá pagarla ya que no son hechos atribuibles al trabajador.

Segundo efecto, la agilización del pago de la indemnización al trabajador para que el trabajador cuente con un medio de subsistencia en lo que procura un nuevo trabajo, si este fue despedido, pero de igual forma deberá entregarle dicho importe aunque el contrato de trabajo haya finalizado por parte del trabajador con el preaviso que indica la ley.

Tercer efecto, es que al momento de que la relación laboral finalice no se tenga que acudir al órgano jurisdiccional, sino que de manera responsable el patrono pague dentro del plazo establecido y así descongestionar los juzgados de trabajo.

Cuarto efecto, que la economía del trabajador no se vea afectada del todo o que se encuentre en circunstancias de precariedad, al no hacerle efectivo el pago.



Dentro de todos estos efectos, debe quedar claro que para que esto suceda, el trabajador no debe caer en situaciones que lo responsabilicen directamente por el despido, aunque en muchas situaciones aunque este tenga la culpa, el patrono le paga las prestaciones de ley, para ello el trabajador debe acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para que estas le sean pagadas, en muchos lugares los patronos dependiendo de la falta o culpabilidad en que incurran los trabajadores se les hace efectivo, pero en situaciones como robo u otras análogas el patrono tiene todo el derecho de abstenerse de esa obligación y acusar directamente ante las autoridades por ese hecho.

Como punto final se da la idea de cómo debe quedar la reforma al Artículo 61 adicionando la literal O.

O) Que el patrono está obligado a pagar la indemnización, cuando este sea por despido injustificado y/o renuncia con el preaviso determinado por la ley para dar por finalizada la relación laboral. El plazo para que esta será pagada, no excederá de treinta días a partir de la finalización de dicho contrato de trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La ausencia de un plazo para hacer efectivo el pago de la indemnización en el ordenamiento jurídico guatemalteco, es perjudicial para toda la población laboral activa en relación de dependencia ya que afecta directamente su economía. La figura de la indemnización regularmente está fuertemente ligada con la palabra liquidación o tiempo, como una costumbre desde hace tiempo reconocida por la población.

Al finalizar la relación laboral sin una causal que sea imputable a cualquiera de las partes, esta se concede por respetar las normas contractuales; de la misma manera, el derecho a una indemnización es crucial para respetar dicho acuerdo, la cuestión es que en algunas ocasiones hay represalias del patrono ya que el trabajador desea dejar de laborar con él y por eso retrasa el pago de esta garantía que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

Por eso, es necesario que dentro de las obligaciones se establezca un plazo de 30 días para que el patrono pague la indemnización bajo la normativa impuesta por el Código de Trabajo, si ésta no es cumplida, el empleador deberá recibir una multa correspondiente a lo que establezca el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina 4a. ed., 2 t. Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. 14a. ed., 2 t. Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **Manual del derecho del trabajo**. Guatemala 2a. ed. Ed. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala. 9a. Ed. Ed. Orión, 2009.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. 3ª. ed. Ed. Porrúa, S.A. 1994.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo del trabajo**. Guatemala. 2a. ed. Ed. Estudiantil Fénix, 2010.
- GARCÍA FERRANDO, Manuel; Francisco Alvira y Jesús, Ibañez. **El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación**. España 2000.
- GARCIA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra Labrada. 2002.
- GARRONE, José Alberto. **Diccionario jurídico Abeledo - Perrot**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo – Perrot, 1987.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho de trabajo y la seguridad social**. Argentina. 11va. ed. Ed. LexisNexis.
- LEÓN GONZÁLEZ, Edgar Antonio. **Ciencia y método científico: métodos y técnicas de investigación**. Guatemala. 2a. ed. 2006.
- MASCAREÑAS, Carlos E. **Nueva enciclopedia jurídica tomo XII**. Barcelona. Ed. Francisco Seix, S.A., 1977.
- MOLINA, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. 2a. ed. Ed. Óscar De León Palacios. Segunda Edición 2000.
- Organización Mundial del Trabajo. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Guatemala. Ed. Magna Terra editoriales, 2003



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. 2a. edición, Argentina: Ed. Heliasta S.M.L., 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. 30a. ed. Ed. Heliasta. S.M.L., 2011.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires. 3a. ed, Ed. Buenos Aires: Depalma, 1998.

Simposio del derecho de trabajo. **Derecho de trabajo / Academia Iberoamericana del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social**. Madrid, España. Ed. Centro Iberoamericano de Cooperación. 1978.

VALDEZ GARCÍA, Arnoldo. **Aplicación de la garantía de igualdad en la normación indemnización por despido injustificado en el servicio público**. Guatemala. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441. 1961.