

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



**FIJAR UN PLAZO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS  
TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA**

**SANDRA YANETE AQUINO GALICIA**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018**

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

**FIJAR UN PLAZO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS  
TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**SANDRA YANETE AQUINO GALICIA**

Previo a conferirle el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2018

**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. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras  
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 TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Héctor David España Pineta  
Vocal: Lic. René Siboney Polillo Cornejo  
Secretario: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequen  
Vocal: Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo  
Secretario: Licda. Silvia Lorena Campos Pérez

**RAZÓN** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis “. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciado en ciencias jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



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



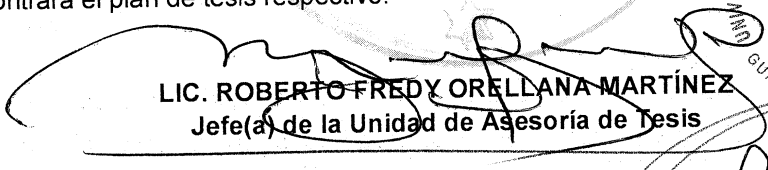
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
01 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, DELMY ROSARIO ESCALANTE PEREZ  
\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
SANDRA YANETE AQUINO GALICIA, con carné 9417555,  
intitulado FIJAR UN PLAZO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA  
INICIATIVA PRIVADA.

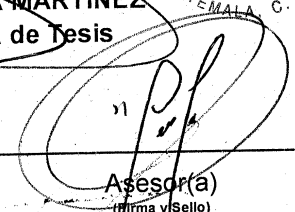
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del  
bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título  
de tesis propuesto.

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.

  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 06 / 03 / 2017

  
Asesor(a)  
(Firma y Sello)

**Licda. DELMY ROSARIO ESCALANTE PEREZ**  
**ABOGADA Y NOTARIA**





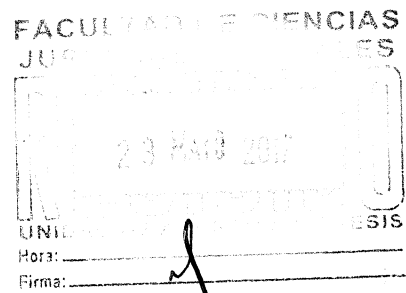
**Licda. Delmy Rosario Escalante Pérez**  
**Abogada Y Notaria**

Oficina Lote 20 sección "E" Colonia Ilusiones zona 18  
Teléfono 56921916



Guatemala 5 de mayo de 2017.

**Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez**  
**Jefe de la Unida de Asesoría de Tesis**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales**  
**Su despacho**



Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha uno de marzo del año dos mil diecisiete, he procedido a la asesoría de tesis de la bachiller Sandra Yanete Aquino Galicia, con la que no tengo ningún parentesco. El tema lleva por nombre: "FIJAR UN PLAZO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA", y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

1. Durante la investigación del trabajo de tesis, la bachiller Aquino Galicia estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente la indemnización laboral, demostrando dedicación y esmero en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente.
2. Me encargué de forma personal de asesorar el trabajo de tesis de la bachiller, en su momento estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción, conclusiones, recomendaciones y de la bibliografía utilizada.
3. Alcanzado los objetivos que dieron inicio al trabajo de investigación, y se dio a conocer el porqué de la importancia de fijar un plazo para el pago de la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada. La hipótesis comprobó la importancia jurídico-legal de analizar la contratación laboral en Guatemala, y el tiempo en el que se debe pagar la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada al momento de ser despedidos.
4. Durante el desarrollo de la misma se utiliza una ortografía correcta, la letra y márgenes adecuados, siendo las conclusiones y recomendaciones congruentes con los capítulos que se desarrollan.

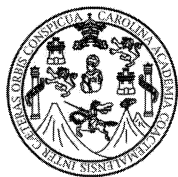


5. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada
6. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada y en base a un proceso investigativo científico y de actualidad.
7. Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito DICTAMEN FAVORABLE el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

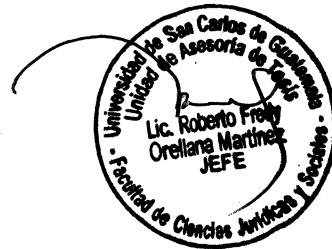
Deferentemente.

  
**Licda. Delmy Rosario Escalante Pérez**  
**Abogada Y Notaria**  
**Asesora de Tesis**  
**Col. 9919**

**Licda. DELMY ROSARIO ESCALANTE PEREZ**  
**ABOGADA Y NOTARIA**



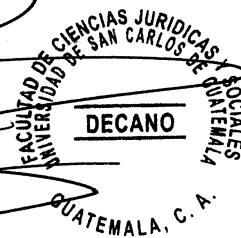
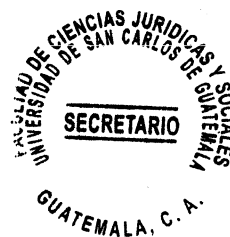
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

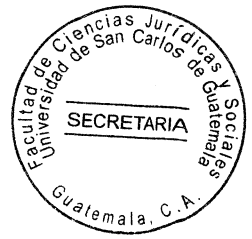


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de septiembre de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SANDRA YANETE AQUINO GALICIA, titulado FIJAR UN PLAZO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA. 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/cpchp.





## DEDICATORIA

**A MI PADRE  
CELESTIAL :**

Para Él sea la honra y la gloria. Por la sabiduría que me brindó para culminar este logro, y por cada una de las bendiciones que le ha dado a mi vida, grande eres tú señor.

**A MIS PADRES:**

Gregorio Aquino Tercero y Vitalina de Jesús Galicia Ariana, por su amor y por su apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

**A MIS HIJOS:**

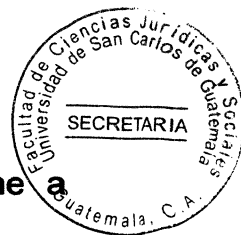
Gabriela Alejandra, Kimberly Anahi, Daniel Enrique, agradezco todos los días de mi vida al Padre Celestial por ellos, que han sido mi luz y mis ganas de salir adelante y por su amor incondicional que me dan en todo momento.

**A MIS HERMANOS:**

Por su apoyo y consejos por estar siempre a mi lado.

**A MIS SOBRINOS:**

Quienes representan alegría en mi vida.



**A MI FAMILIA:**

Por el apoyo que me brindaron, y por ayudarme a comprender que en cada reto hay una oportunidad.

**A MIS AMIGOS:**

A todos mis amigos y amigas, por su lealtad, apoyo y comprensión en los buenos y malos momentos.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su excelencia académica y formación de profesionales de éxito, por conocimientos brindados para poder alcanzar mi meta.

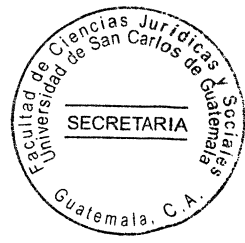
## PRESENTACIÓN



Mi tema de tesis intitulado: Fijar un plazo para el pago de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada, se enmarca dentro del campo del derecho de trabajo, se analizan los principios y garantías que protegen al trabajador, de la desigualdad económica existente con el patrono. Asimismo, se busca garantizar que a los trabajadores de la iniciativa privada; se les pague una indemnización justa y en el tiempo establecido por la ley.

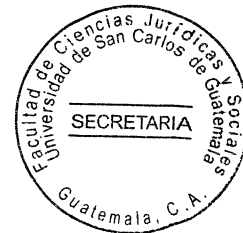
Por lo anteriormente descrito se busca identificar los distintos procedimientos que el patrono de la iniciativa privada, utiliza para despedir a un trabajador de la iniciativa privada; el momento en el que hace efectivo el pago de la indemnización; los motivos por los que no hacen efectivo el pago, la forma de proceder de los trabajadores ante Inspección General de Trabajo, y cuando procede el juicio ordinario laboral.

La presente tesis pertenece a la rama del derecho laboral. Se utilizó el método analítico, sintético inductivo. Siendo su objeto de estudio el plazo para el pago de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada, de allí la importancia de hacer un análisis profundo del Código de Trabajo. El aporte académico es establecer en que consiste el derecho que tienen los trabajadores de la iniciativa privada a ser indemnizados, y lograr hacer una reforma al Código de Trabajo, en la cual se pueda incluir un plazo razonable para el pago de la indemnización, y esta sea de beneficio a la sociedad guatemalteca laboralmente activa.



## **HIPÓTESIS**

La falta de una regulación legal en el Código de Trabajo de un plazo para el pago de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada, es una problemática y un fenómeno latente en la sociedad guatemalteca, que limita a los trabajadores a gozar de un derecho plenamente reconocido por la legislación y como consecuencia tiene serias repercusiones en la economía de la sociedad laboralmente activa.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

Para darle carácter científico a la presente investigación es necesario utilizar herramientas indispensables para el desarrollo de la misma, que consiste en los métodos de investigación desde que surgió la hipótesis del presente problema; tal como observación. Asimismo se utilizó el método analítico; sintético, técnico y documental. El método analítico permite descomponer al todo en sus partes para estudiar cada uno de ellos por separado, con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno. Una vez realizada esta operación lógica, se utilizó el método sintético; esta última permitió entrelazar los distintos elementos con relación concreta.

Por la seriedad con la que se abordó la presente investigación fue necesario valirme de los métodos anteriores los cuales ayudaron a exponer y a comprobar la presente investigación de tesis.

Se comprobó la hipótesis de la presente tesis, con la metodología antes mencionada; porque el fin supremo del Estado es el bien común y por lo tanto debe prevalecer el interés público sobre el particular, es por ello que se debe dar importancia a fijar un plazo para el pago de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada, por ser un derecho mínimo del derecho de trabajo.



## ÍNDICE

Pág.

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| <b>Introducción.....</b> | <b>i</b> |
|--------------------------|----------|

### CAPÍTULO I

|                                                                  |          |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. El derecho de trabajo y la indemnización laboral .....</b> | <b>1</b> |
| 1.1. Aspectos generales del derecho laboral .....                | 1        |
| 1.2. Importancia del derecho laboral .....                       | 2        |
| 1.3. Definición de derecho laboral .....                         | 3        |
| 1.4. Concepto del derecho laboral .....                          | 5        |
| 1.5. Constitucionalidad del derecho laboral.....                 | 5        |
| 1.6. Principios que inspiran el derecho laboral.....             | 9        |

### CAPÍTULO II

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2. El contrato de trabajo.....</b>                                     | <b>21</b> |
| 2.1. El contrato en general y el contrato de trabajo.....                 | 21        |
| 2.2. Concepto del contrato de trabajo.....                                | 23        |
| 2.3. Partes principales en el contrato de trabajo .....                   | 24        |
| 2.4. Elementos del contrato de trabajo .....                              | 26        |
| 2.5. Elementos especiales del contrato de trabajo .....                   | 28        |
| 2.6. Características del contrato.....                                    | 30        |
| 2.7. Características exclusivas del contrato de trabajo .....             | 30        |
| 2.8. Clases de contrato de trabajo .....                                  | 31        |
| 2.9. Concepto de relación de trabajo .....                                | 31        |
| 2.10. Diferencia entre contrato de trabajo y la relación de trabajo ..... | 33        |
| 2.11. Efectos derivados de la relación de trabajo.....                    | 33        |
| 2.12. Terminación de los contratos de trabajo .....                       | 35        |
| 2.13. Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo .....  | 36        |
| 2.14. El despido y sus efectos colaterales .....                          | 40        |

### CAPÍTULO III

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>3. La indemnización.....</b> | <b>43</b> |
|---------------------------------|-----------|

|       |                                                                                |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1   | Etimología del término indemnización o prestación.....                         | 43 |
| 3.2.  | Clases de indemnización en el derecho laboral.....                             | 45 |
| 3.3.  | Características de la indemnización.....                                       | 47 |
| 3.4.  | Análisis de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada... | 50 |
| 3.5.  | La indemnización y el derecho comparado.....                                   | 51 |
| 3.6.  | La indemnización como medio de defensa para el trabajador.....                 | 54 |
| 3.7.  | Plazo para emplazar al patrono.....                                            | 55 |
| 3.8.  | Juicio ordinario laboral.....                                                  | 56 |
| 3.9.  | Definición de juicio ordinaria laboral.....                                    | 56 |
| 3.10. | Principios del juicio ordinario laboral.....                                   | 57 |
| 3.11. | Características del juicio ordinario laboral.....                              | 58 |
| 3.12. | La demanda laboral.....                                                        | 58 |
| 3.13. | Objeto de la demanda.....                                                      | 59 |

#### CAPÍTULO IV

|      |                                                                                                                                     |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.   | Iniciativa de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo de Guatemala.....                                                       | 63 |
| 4.1. | Procedimiento legislativo.....                                                                                                      | 66 |
| 4.2. | Quienes pueden plantear una reforma a la ley.....                                                                                   | 67 |
| 4.3. | Regularizar el plazo para el pago de la indemnización de los trabajadores de la iniciativa privada.....                             | 68 |
| 4.4. | Iniciativa de reforma del Artículo 260 del Código de Trabajo.....                                                                   | 70 |
| 4.5. | Objetivo principal de la Inspección General del Trabajo.....                                                                        | 73 |
| 4.6. | Las características principales de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión social.....              | 74 |
| 4.7. | Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....                                  | 74 |
| 4.8. | Principales debilidades de la Inspección General de Trabajo.....                                                                    | 76 |
| 4.9. | Que al momento de presentar una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo, se proponga un plazo adecuado para ambas partes..... | 76 |

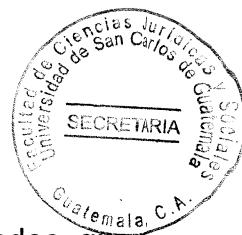


**Pág.**

**CONCLUSIÓN DISCURSIVA ..... 79**

**BIBLIOGRAFÍA..... 81**

## INTRODUCCIÓN

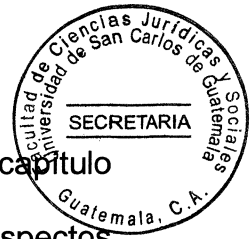


El motivo de la presente investigación resulta de conocer las arbitrariedades que comenten los patronos de la iniciativa privada, al retrasar el pago de la indemnización que por derecho corresponde a los trabajadores, al momento de ser despedidos.

La legislación guatemalteca contempla como mecanismo de protección un plazo para reclamar el pago de la indemnización; sin embargo, esté plazo está muy lejos de beneficiar a los trabajadores puesto que comúnmente el patrono fija un plazo para el pago de ese derecho, utilizándolo como una forma de retardo malicioso, con el objeto de producir la prescripción evadiendo su obligación, logrando que por ningún momento prospere una demanda en órgano jurisdiccional competente.

En la presente investigación se realizó un análisis profundo a la legislación nacional e internacional, logrando demostrar la falta de regulación legal de un plazo para el pago de la indemnización laboral a los trabajadores de la iniciativa privada.

El objetivo general de esta investigación radica en demostrar el grado de efectividad que tendría realizar una reforma a la legislación laboral guatemalteca; en la que se incorpore un plazo justo y razonable para el pago de la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada, al momento de ser despedidos y que actúe como un mecanismo de protección, asimismo, deberá incluirse una sanción para todo aquel patrono que incumpla con lo establecido en la ley. Está reforma también descongestionaría los órganos jurisdiccionales en materia laboral.

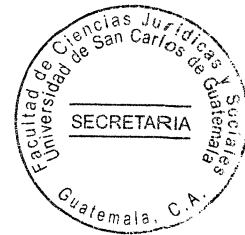


Para su exposición, la investigación se dividió en cuatro capítulos: El primer capítulo plantea todo lo relacionado al derecho de trabajo y la indemnización laboral, aspectos generales y los principios que inspiraron a la creación del Código de Trabajo en Guatemala; en el segundo capítulo se hace una comparación del contrato en general con el contrato de trabajo, estudiando las características de ambos y las clases de contrato de trabajo que pueden existir en una relación de trabajo; el tercer capítulo hace referencia a la indemnización, concepto, etimología, características, clases de indemnización, incluso se hace una breve referencia de juicio ordinario laboral; el cuarto capítulo se plantea una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo, en la que se incluya un plazo para el pago de la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada, describiendo la forma de llevar a cabo el procedimiento legislativo, para la aprobación de las reformas a la ley en beneficio a la parte más débil de la relación laboral.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo, utilizando la investigación como base fundamental la legislación laboral nacional e internacional. Asimismo, se utilizó bibliografía y fuentes electrónicas que sirvieran de sustento a esta investigación.

Considerando que este tema es fundamental para llegar a la conclusión de que es necesario fortalecer la estabilidad económica de los trabajadores de la iniciativa privada al momento de ser despedidos, pagándoles la indemnización que en derecho corresponde en un tiempo justo y razonable.

## **CAPÍTULO I**



### **1. El derecho de trabajo y la indemnización laboral**

El derecho de trabajo es de vital importancia en la relación laboral. Sin él, se cometería graves violaciones a los derechos de los trabajadores; este garantiza el derecho que tiene todo trabajador recibir una indemnización por tiempo de servicio.

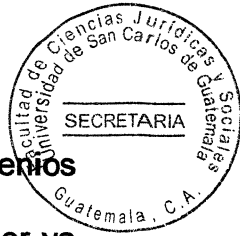
#### **1.1. Aspectos generales del derecho laboral**

Las leyes de trabajo en Guatemala, constituyen un mínimo de garantías para la clase trabajadora, y se vuelven de aplicación forzosa en la prestación de servicios o ejecución de una obra determinada. “El trabajo constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, con el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitir por consiguiente una existencia decorosa”<sup>1</sup>.

El derecho laboral regula aspectos importantes dentro la esfera de trabajo tales como: jornada de trabajo, horas extraordinarias, descansos, indemnización por tiempo servido, higiene, previsión social, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo y todo lo relacionado al derechos colectivo de trabajo como un aspecto social por la lucha de la

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág.1



clase obrera por sus derechos, y que estos sean incluidos en pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo y la distintas formas de contratar al trabajador ya sea de forma individual o colectiva.

## **1.2. Importancia del derecho laboral**

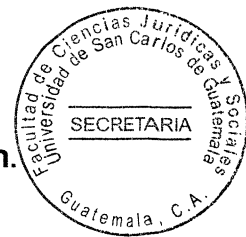
Desde el momento que surgió el derecho laboral, se constituyen garantías sociales de protección para los trabajadores; ya que este regula derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores.

Las leyes de trabajo y previsión social son de aplicación forzosa en las relaciones de trabajo, y surgen por la necesidad de realizar una obra determinada a cambio de una compensación económica de cualquier clase o forma. Las condiciones de trabajo son bilaterales porque, se aplican tanto para él que presta el servicio como para él que recibe la prestación de servicio.

El derecho de trabajo impone límites a la voluntad de patronos y trabajadores, al crear instituciones de protección, y marca límites en la sociedad al buscar entre las partes una armonía social, en beneficio de la clase obrera que en este caso siempre es la más débil.

Al momento de ser contratado, al trabajador deberá informársele cuáles son sus derechos y sus obligaciones; y si considera que no se están respetando sus derechos

mínimos de contratación tiene el poder de decidir si acepta o no dicha contratación.

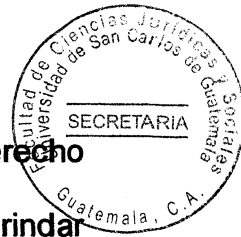


En Guatemala el derecho de trabajo se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil de Guatemala; esta última regula lo relativo a los trabajadores del Estado y sus distintas instituciones. También se puede aplicar los derechos laborales contenidos en los convenios y tratados internacionales firmados y ratificados por Guatemala; tales como: Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de Costa Rica, estos últimos son de vital importancia para el ordenamiento jurídico nacional, al incluir derechos y obligaciones que no se encuentran regulados en el derecho interno, y constituyen un medio de protección a nivel nacional e internacional, siendo que en el derecho de trabajo el interés social siempre debe prevalecer sobre el particular.

### **1.3. Definición de derecho laboral**

A lo largo de la historia el derecho al derecho de trabajo se le ha denominado de distintas maneras, entre ellas se pueden mencionar: derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho económico, derecho de los trabajadores, derecho económico social, derecho social del trabajo, derecho del trabajo, derecho laboral, etc. Las denominaciones más utilizadas son las dos últimas. En Guatemala se le denomina





derecho del trabajo, derecho laboral y algunos estudiosos de la doctrina del derecho del trabajo lo consideran como un derecho social, por lo que el estado debe brindar protección a la clase trabajadora. Siguiendo lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 44 último párrafo "... El Interés social prevalece sobre el interés particular".

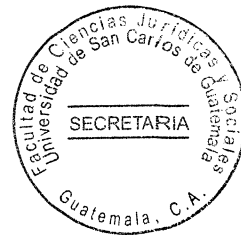
En el preámbulo del citado cuerpo legal se hace referencia a la organización del Estado para alcanzar el bien común, como fin supremo.

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, "esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"<sup>2</sup>.

En ésta denominación se hace referencia al capital de trabajo, a la persona humana como una fuerza de trabajo importante en una empresa o industria; el objetivo principal es la producción de materia prima, la prestación de un servicio o de una obra, iniciando la relación de trabajo, patrono y trabajador uniéndose por medio de un vínculo económico, jurídico y escrito, denominado contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*, Pág. 121



#### **1.4. Concepto del derecho laboral**

“El derecho del trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social.

Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago”<sup>3</sup>.

El Código de Trabajo de Guatemala, hace referencia a los conceptos y doctrinas del derecho del trabajo, incluyendo una legislación vigente. En el considerando cuarto se incluyen los principios fundamentales del mismo, fortaleciendo la legislación vigente actual, como un derecho positivo.

#### **1.5. Constitucionalidad del derecho laboral**

La Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 101 al 106 regula todo lo relacionado a los derechos, principios y garantías de los trabajadores de la iniciativa privada y del 107 al 117, regula el derecho de los trabajadores del Estado y

---

<sup>3</sup> <https://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php> (consultado el 17-04-2018).



hace referencia que deberá regirse también por la Ley del Servicio Civil. Los derechos regulados para los trabajadores (artículos antes mencionados), también los regula el Código de Trabajo, por lo que se hace una breve reseña de los derechos consignados en ambas legislaciones:

El derecho de trabajo es un derecho de las personas y por lo tanto de obligación social; el ente encargado de velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo; por los que debe velar por que los principios y garantías mínimas para los trabajadores no sean vulneradas; el derecho del trabajo al ser tutelar de las leyes de trabajo, es conciliatorio entre patronos y trabajadores, y establece una jurisdicción privativa para la defensa de los derechos labores, regula el derecho colectivo, como la huelga y el paro.

Artículo 106 “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales,



reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido **mas** favorable para los trabajadores”.

En este Artículo se incluye el principio de irrenunciabilidad, el principio de tutelaridad por medio de la protección del Estado; el principio de *indubio pro-operario* garantizando que en caso de duda se debe favorecer al trabajador, principio de garantías mínimas, y el derecho a la organización colectiva, como una fuerza fundamental, para la clase trabajadora al momento de pedir mejoras ante el empleador. Incluye también el derecho internacional.

De aquí la importancia de que “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de las doctrinas sostiene, con justificación plena, que la característica de todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”<sup>4</sup>.

El derecho de trabajo, nace de la necesidad de obtener ingresos a cambio de una

---

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 253



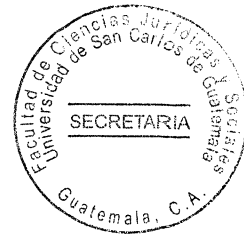
actividad remunerada, para proveer los ingresos económicos y el sostenimiento del trabajador y su familia.

Por la lucha constante que se ha tenido entre la clase obrera y la patronal, fue evolucionando con el paso del tiempo, para contrarrestar los abusos de poder existentes entre quién proporciona el trabajo y la forma de remunerarlo.

El Estado de Guatemala reguló el derecho de trabajo en el Código de Trabajo y para fortalecerlo aún más lo regula en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, esta última hace referencia al derecho internacional en su Artículo 46 "Se establece el principio general que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno". Por los que constituye una fuente del derecho de trabajo al ser un derecho social enfocado a la protección de la clase trabajadora.

Las principales fuentes del derecho de trabajo son: la costumbre que al momento de ser escrita se vuelve doctrina, y puede convertirse en ley si favorece el interés social, la jurisprudencia, los convenios y tratados firmados y ratificados por Guatemala.

Los juristas guatemaltecos han realizado estudios profundos a legislaciones de otros países, con el objeto de mejorar las condiciones de desigualdad y violaciones a los derechos laborales de los trabajadores de la iniciativa privada.



## **1.6. Principios que inspiran el derecho laboral**

Los principios del derecho de trabajo, son lineamientos jurídicos doctrinarios que ayudan a la creación e interpretación de una norma jurídica, en este caso el considerando IV del Código de Trabajo guatemalteco, contiene principios ideológicos, técnicos o dogmáticos e interpretativos que favorecen a la clase trabajadora, es por medio de ellos que se inspira el derecho de trabajo guatemalteco, y su aplicación ante los órganos encargados de velar por el bienestar de los trabajadores.

Puede también llamárseles, “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>5</sup>. Como se puede observar estos lineamientos fortalecen la creación de una norma jurídica al tomarlos como base.

Derecho tutelar de los trabajadores: El considerando IV del Código de Trabajo, establece el principio de tutelaridad de los trabajadores, “El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores; puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Este principio asegura la protección del trabajador frente a las violaciones de los derechos laborales de los patronos.

---

<sup>5</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

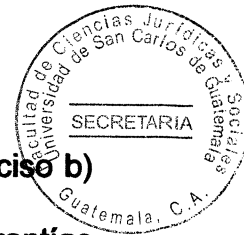
**“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.**

Este principio también se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103, asegurándole al trabajador que al ser un principio de rango constitucional será respetado y aplicado por las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del mismo.

**“En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quién afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto pues en el derecho laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho de trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas las personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo pues esta condición particular de cada uno hace que no pueda actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarnos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, y en este caso, la más débil es el trabajador”<sup>6</sup>.**

---

<sup>6</sup> Franco López, Op. Cit. Pág. 48



**Superación de garantías mínimas: Principio contenido en el Considerando IV, inciso b) del Código de Trabajo, “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”.**

**La Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, establecen los derechos sociales mínimos para los trabajadores; lo que garantiza al trabajador una protección preferente ante la desigualdad existente con el patrono en relación al trabajo.**

**Los derechos mínimos son irrenunciables, y prohíben al trabajador pactar condiciones contrarias a las establecidas en ley.**

**“Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal caso del salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia”<sup>7</sup>.**

---

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 51



Es por esta razón que los derechos de los trabajadores tienen carácter mínimo, porque solamente cubren las necesidades básicas de los trabajadores, que son irrenunciables para ellos.

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”. Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cuanto al principio de irrenunciabilidad no puede renunciar a sus derechos mínimos regulados en la legislación guatemalteca y en los convenios y tratados internacionales, salvo que por decisión propia no accione, contra el patrono ante un órgano jurisdiccional competente, cuando no le fuere pagada la indemnización por despido injustificado, pues nuestra legislación no contempla el derecho a una indemnización universal.

Considerando IV inciso b) del Código de Trabajo Guatemalteco, establece que “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica”.

Los derechos consignados en las leyes laborales, son irrenunciables para los trabajadores y si se pactare de alguna forma en un contrato la renuncia de ellos será declarado nulo de pleno derecho, al considerar que se está faltando a lo establecido

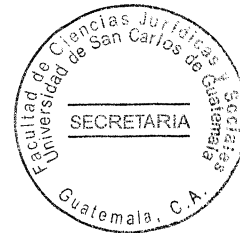
en las leyes de trabajo.

Es importante hacer referencia al principio de *Indubio Pro-operario*, ya que se aplica lo más favorable al trabajador, por lo que no existe la jerarquía de leyes.

Es un derecho necesario e imperativo: El Considerando IV inciso c) del Código de Trabajo de Guatemala "El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de origen económico y social ". Este principio también se encuentra contemplado en el Artículo 12, del pre citado cuerpo legal, fortaleciendo la necesidad de su aplicación en una relación de trabajo.

Principio de *indubio pro- operario*: Este es principio constitucional, establecido en el Artículo 106, "En caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

El que es de vital importancia en la relación laboral, porque se considera que los beneficios alcanzados por los trabajadores, se deberán aplicar sin distinción a favor del trabajador; amparando a la parte más débil en la relación de trabajo, que



**casi siempre es el trabajador.**

**El principio de *indubio pro-operario*, se puede utilizar, cuando en la norma existe duda, en ningún momento se trata de corregir la norma, solo se trata de aplicar en sentido más amplia la aplicación de la norma, y si aún persiste de debe aplicar lo que más favorece al trabajador. Este principio se encuentra regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo.**

**Es un derecho hondamente democrático: El Considerando IV, inciso f) del Código de Trabajo establece lo siguiente: “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 que 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, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”. Este principio favorece a los patronos, al concederles la libertad de contratación; haciendo referencia a la democracia, como una libertad de expresión entre las partes.**

**Realista y objetivo: El Considerando IV, inciso e) del Código de Trabajo establece que “El derecho del trabajo es realista y objetivo. En consecuencia, el derecho del trabajo**

es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

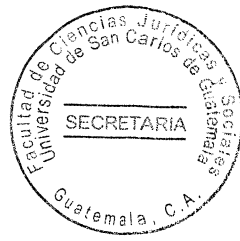
El derecho del trabajo es realista porque observa como el individuo vive en su círculo social, estudiando sus necesidades básicas, de forma objetiva plantea soluciones a base de hechos concretos; al comprender la realidad de la economía de la población trabajadora, es por ello que el derecho del trabajo debe evolucionar en el tiempo y en el espacio, y sus normas deben ser aplicadas en el momento y en el tiempo que se necesitan.

De naturaleza pública: La naturaleza del trabajo es de carácter social, es por ello que “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alteraría o modificaría. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecte directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”<sup>8</sup>.

La naturaleza pública del derecho laboral radica en la obligación que tiene el Estado de velar por el interés social de su población, logrando con ello garantizar a los trabajadores de la iniciativa privada, sus derechos laborales, reconocidos por la

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág. 81



legislación laboral, y los convenios y tratados ratificados por Guatemala.

La imperatividad que radica en las normas laborales y su forzoso cumplimiento, es un límite a los abusos de los patronos ante la vulnerabilidad económica de los trabajadores; si se analiza desde un punto de vista del patrono el sí puede renunciar al cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la ley laboral, con la certeza que el incumplimiento de una obligación puede tener una sanción, la que pueden ser pecuniarias por lo que casi siempre afectan la economía y estabilidad de la empresa, es por esta razón que el legislador consideró incluir principios y garantías mínimas de protección para los trabajadores, incluso son susceptibles de ser superadas.

Considerando IV 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." Es importante resaltar que la clase trabajadora supera la patronal, y por lo tanto deben estar protegidos por la ley de los abusos patronales.

El interés social se enfoca a los trabajadores, que tienen la obligación de velar por la economía familia de su familia, al momento de ser contratado en una empresa este debe tener claro cuáles son sus derechos y obligaciones, para que no se vulneren sus derechos. Derecho conciliador: La conciliación es "...la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versa el debate, procurara el avenimiento de las partes en un convenio que ponga fin al juicio"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Instituto de Investigación Jurídica, de la Universidad Rafael Landívar, Cuaderno de estudios. Pág. 4

En un proceso laboral la conciliación debe ser propuesta por el juez, como un medio de solucionar los conflictos entre patrono y trabajador, esta puede darse desde la primera audiencia si existe acuerdo entre las partes. Hay dos clases de conciliación: parcial y total.

Es parcial cuando las partes solo están de acuerdo en ciertos puntos del conflicto, y total cuando hay una solución definitiva que beneficia a las partes y por lo tanto se pone fin al proceso.

“La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso laboral mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez que se han fijado los puntos del debate, procura un avenimiento entre las mismas, proponiendo fórmulas de ecuanimidad que no contraríen las leyes de trabajo, ni los principios del mismo”<sup>10</sup>.

Es por esta razón que surge la necesidad de crear dentro del Código de Trabajo de Guatemala; normas procesales, que ayuden a llevar un juicio justo, dentro de un proceso laboral.

Trabajo como una necesidad social: A través de la historia el derecho de trabajo se ha convertido en una necesidad social para el hombre, recurriendo a la fuerza física o intelectual en busca de mejores condiciones de vida por medio de un trabajo digno, que pueda proveer los recursos necesarios para el sostenimiento de él y de su familia.

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al derechos procesal individual del trabajo. Pág.193



**“Los derechos humanos laborales son aquellos derechos formalizados en instrumentos de internacionales sobre derechos humanos que, abordando el mundo laboral, reconocen como sujeto de derecho a la persona humana, sin distinción, teniendo como objetivo la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo, y como fundamento la dignidad humana”<sup>11</sup>.**

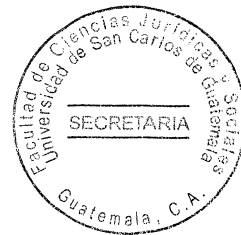
La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios y tratados firmados y ratificados por Guatemala, contienen principios y derechos inherentes e irrenunciables para el trabajador; es por ello que el Estado deberá de garantizar al trabajador que sus derechos mínimos no sean vulnerados por los patronos, al ofrecer condiciones de trabajo que no llenen los requisitos contemplados en la ley.

La Organización Internacional de Trabajo, vela por el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador a nivel internacional, fomentando la conciliación, dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación de propuestas, y cuando es pertinente en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico de cada país.

Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, es por ello que se obliga a respetar y aplicar los convenios y tratados internacionales, siendo el primero el

---

<sup>11</sup>Fernández Méndez, Verónica, **Manual sindical sobre normas internacionales de trabajo e igualdad de oportunidades**, Pág. 5



**Convenio 029, sobre el trabajo forzoso, de 1930.**

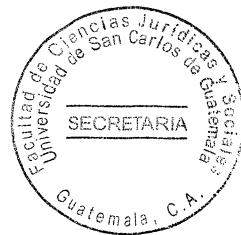
**“De los 74 Convenios ratificados por Guatemala, 69 están en vigor, 3 han sido denunciados 1 instrumento abrogado; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses<sup>12</sup>. Todos los convenios ratificados son aplicables para la defensa de los trabajadores**

---

<sup>12</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102667](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667) (consultado el 06/05/2018).







## **CAPÍTULO II**

### **2. El contrato de trabajo**

“Es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”<sup>13</sup>.

Es por eso un vínculo jurídico donde se formaliza la relación laboral entre patrono y trabajador en el cual se pueden pactar derechos y obligaciones para cada uno de ellos

#### **2.1. El contrato en general y el contrato de trabajo**

Es importante resaltar las diferencias que existen entre un contrato civil y un contrato laboral por lo que se realiza una breve reseña de cada uno de ellos a continuación.

El contrato en general: Según lo establecido en el Código Civil, el contrato en general es un acuerdo de voluntades, es un medio legal por el cual se crean modifican y extinguen derechos y obligaciones entre las partes contratantes; las condiciones del contrato pueden variar de acuerdo a las necesidades de los contratantes, antes de la realización del mismo se deben plantear los beneficios y compromisos que serán adquiridos, siempre y cuando se cumplan los requisitos esenciales del contrato, no

---

<sup>13</sup> Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, Pág. 185

deben existir vicios de consentimiento que den lugar a solicitar la anulación, el citado cuerpo legal regula cuales son las características y requisitos de los contratos de acuerdo a su naturaleza jurídica.

El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

“Toda persona puede contratar y obligarse: Por escritura pública, por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar, por correspondencia y verbalmente”. Artículo 1574 del Código Civil Decreto Ley 106.

En los contratos verbales las partes se compromete a otorgar lo prometido en tiempo y modo pactado; este tipo de contrato es un acuerdo de voluntades y es suficiente la palabra de honor de los contratantes, es muy común en las comunidades rurales, por ejemplo, cuando un agricultor a cambio de un préstamo monetario se compromete a pagarlo al momento de vender la cosecha, este tipo de acuerdos puede hacerse también por escrito. La raíz de muchos contratos puede decirse que es la costumbre, en donde solo basta la palabra de honor de las partes para pactar su voluntad, por lo que también puede tomar como fuente de derechos y obligaciones, este contrato es muy común en las ares rurales, por ejemplo en época de cosecha, en la que los trabajadores acuden a las fincas recoger la cosecha de la temporada.

El principio de autonomía de la voluntad, es parte del derecho contractual y por lo tanto del derecho civil; permite acuerdos entre las partes, siempre y cuando no estén

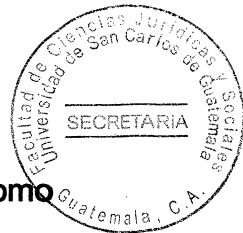
prohibidos por la ley, debe tomarse en cuenta que las partes son libres para celebrar o no un contrato de cualquier índole, basándose en los principios jurídicos, cuya perfección se alcanza al momento de la aceptación.

## **2.2. Concepto del contrato de trabajo**

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

Esta definición del citado cuerpo legal, vincula a las partes de forma jurídica, y en la cual se pacta la voluntad de cada uno, y no debe existir vicio de consentimiento, para que nazca a la vida jurídica.

“En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido, la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado



producen los mismos efectos”<sup>14</sup>. El citado autor menciona al contrato de trabajo como un elemento esencial dentro de la relación laboral, por lo que este puede existir o no y su ausencia total no perjudica la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

También existe el contrato colectivo de condiciones de trabajo, en marcado en el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 38 “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

El contrato colectivo de trabajo surge a raíz de la necesidad que tienen los trabajadores de unirse por medio de un sindicato para plantear todos los derechos que no pueden recibir de forma individual.

### **2.3. Partes principales en el contrato de trabajo**

El trabajador: Se entiende por trabajador toda persona que presta un servicio físico o intelectual a una empresa determinada a cambio de una remuneración, la que puede ser de dos formas, monetaria o en especie, como lo señala el Código de Trabajo en su Artículo 90 y la el 102 inciso d), de la Constitución

---

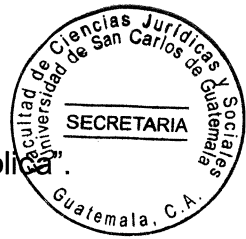
<sup>14</sup> Méndez, Ricardo, **Derecho laboral, un enfoque práctico**. Pág. 37

## **Política de la República de Guatemala.**

En la actualidad al trabajador se le denomina de diferentes maneras, trabajador, trabajadora, obrero, obrera, operaría, operario, asalariado, asalariada, jornalero, jornalera. Es importante resaltar que en la legislación y en la doctrina, aún no se hace la inclusión de género, como principio de igualdad entre hombre y mujer. La evolución de la mujer en el ámbito laboral actual es muy alta, por lo que sería conveniente hacer la diferencia de género, en los oficios, profesiones o cargos que ambos desempeñan en una empresa o lugar de trabajo. "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Artículo 2 del Código de Trabajo. Este cuerpo legal hace la diferencia de trabajo intelectual o material, porque la remuneración o salario que reciba el trabajador dependerá del tipo de trabajo que desempeñe.

Se tiene la creencia que el trabajo intelectual es el mejor pagado, sin embargo, por la falta de empleo existente en Guatemala; los profesionales han optado por aceptar trabajos con bajo perfil, que precisamente no son bien remunerados. Se presenta esta situación, por la necesidad de tener un ingreso fijo para el sostenimiento de él y de su familia, en algunas ocasiones prefieren desempeñar un trabajo físico, porque generan mejores ingresos.

Patrono y la empresa: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas



de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República".  
Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala.

Este artículo hacer referencia a la constitución anterior a la de 1985, debiendo tener en cuenta que las personas citadas son las que mencionan la Constitución Política de la República de Guatemala emitida en 1985 son los trabajadores del Estado en su Artículo 108.

Según el Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala, "Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios".

En una relación de trabajo siempre existirán el patrono y la empresa, en este caso será el patrón el encargado de asumir las obligaciones que la empresa tenga con el trabajador, para que este pueda desempeñar su trabajo disfrutando de los derechos que emanen del contrato de trabajo.

## **2.4 Elementos del contrato de trabajo**

Elementos generales del contrato de trabajo: El contrato de trabajo tiene sus propios elementos y cada uno de ellos es vital para fortalecer y darle vida jurídica al mismo; dentro de estos elementos tenemos: elemento personal, patrono y trabajador.



Elementos esenciales, consentimiento que no adolezca de vicios, objeto del contrato de trabajo y el tipo de trabajo que se desempeñara, y no puede faltar la validez del mismo, en este caso el contrato es válido cuando es aceptado, ratificado y firmado por las partes, con la diferencia de que una copia del contrato se debe remitir a la Inspección General del Trabajo.

La capacidad, es la aptitud de toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. Se denomina capacidad jurídica de goce y de ejercicio. La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 inciso I) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

El Código de Trabajo contempla que los jóvenes de 14 años no podrán trabajar, deberán llenar los requisitos establecidos en el Artículo 150, para que se les conceda el permiso, entre ellos que no se vulnere su capacidad física y no interrumpa sus estudios, o que se demuestre una extrema necesidad, esta última condición en Guatemala es una justificante para que los menores de catorce años trabajen. La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia; en el Artículo 66 establece que, “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas”.



Las leyes citadas anteriormente, contemplan la posibilidad del trabajo de los menores de 14 años siempre y cuando se demuestre la extrema necesidad; sea cual sea la causa, esto se llama trabajo infantil, y se convierte en una grave violación a los derechos del niño, porque priva su derecho a disfrutar de su condición de niño, impidiéndole disfrutar de educación, salud y por lo tanto de un crecimiento adecuado.

Según el análisis anteriormente realizado, los menores de 14 años, no tienen capacidad para contratar, y por lo tanto se requiere la autorización y representación de los padres o tutores, o de la Procuraduría General de la Nación cuando son huérfanos, esto para no caer en un vicio de consentimiento en el contrato de trabajo.

“El contrato de trabajo, como todo contrato, es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio jurídico. Capacidad: de goce que es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica. Elementos formales están constituidos por aquellos requisitos que no deben faltar en el texto del documento”<sup>15</sup>. Para que exista objeto lícito al momento de contratar los servicios de una persona, estos no pueden ser contrarios al ordenamiento jurídico y a las buenas costumbres.

## **2.5. Elementos especiales del contrato de trabajo**

Los elementos especiales del contrato de trabajo son cuatro, la subordinación, la

---

<sup>15</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 95

estabilidad en el empleo, la profesionalidad y el salario, mismos que se explican a continuación:

La subordinación inicia desde el momento de la contratación, cuando acepta trabajar bajo las instrucciones de su patrono o de otra persona a cargo; y deberá desempeñar labores en relación de dependencia.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación”<sup>16</sup>.

Se observa entonces que la estabilidad se da en dos momentos uno para garantizar la permanencia del trabajador y el otro que al final de su vida laboral tenga los medios necesarios para seguir viviendo.

La profesionalidad dependerá de las aptitudes que tenga el trabajador para desempeñar su trabajo, estas pueden ser profesionales o con especialidad. En algunos casos se requiere la experiencia adquirida, a través del tiempo. En una empresa siempre existirá la actividad física y la intelectual, porque ambas se complementan, es por eso que se requiere de un profesional experto en la materia.

---

<sup>16</sup>. De la Cueva, Op. Cit. Pág. 22

El salario, el derecho de trabajo surge por la necesidad del hombre de obtener un trabajo a cambio de una remuneración; es por esta razón que el salario es un elemento esencial en el contrato de trabajo, por lo que al momento de contratar se debe fijar una remuneración.

## **2.6. Características del contrato**

Las características esenciales del contrato en general se encuentran reguladas en el Código Civil, siendo estas: la Bilateralidad, si ambas partes se obligan recíprocamente. De aquí surge una condición esencial, como lo es la reciprocidad, ambas partes se comprometen a obtener derechos y contraer obligaciones. Es consensual basta el consentimiento de las partes para que se perfeccione. Es oneroso porque se obtiene un beneficio para ambas partes.

Es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato. Principales, cuando subsisten por sí solos.

## **2.7. Características exclusivas del contrato de trabajo**

Para todo contrato de trabajo se deben tomar en cuenta las características civiles y las que contiene el Artículo 18 del Código de Trabajo, que regula las características propias que deben incluirse en un contrato de trabajo siendo estas: vínculo económico jurídico, servicios personales o ejecutables una obra personalmente, dependencia



delegada o continuada, dirección inmediata o delegada, retribución de cualquier clase o forma y exclusividad.

## **2.8. Clases de contrato de trabajo**

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo. El contrato individual de trabajo puede ser:

Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; para que este termine el patrono puede despedir al trabajador, de dos formas despido directo porque ya no llena las expectativas laborales, o de forma injustificada. El trabajador puede ponerle fin a la relación laboral, por medio de la renuncia. Plazo fijo, se da cuando se especifica fecha para la terminación del contrato, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo; aquí se toma en cuenta la temporalidad del contrato de trabajo. Obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

## **2.9. Concepto de relación de trabajo**

“En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo

**ejecuta y el empresario que de modo directo a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas en las que también interviene, al menos en la fase de dirección “<sup>17</sup>.**

**Una de las características especiales del vínculo laboral, es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio transformado en fuerza de trabajo, y con una expresión clara de la voluntad del patrono y del trabajador, que se complementa con lo acordado en el contrato de trabajo y con lo regulado en la legislación laboral, y convenios y tratados ratificados y aceptados por Guatemala.**

**El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: “Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”. En la relación laboral se dan un conjunto de vínculos patrimoniales, entre patronos y trabajadores, y quedan ligándolos entre sí, por las obligaciones de carácter moral o económico.**

**La principal obligación económicas del patrono es el salario, que percibe el trabajador, también deberá proveer al trabajador de las herramientas necesarias para llevar a cabo su actividad de trabajo, o prestación de prestar servicio. La obligación del trabajador es desempeñar el trabajo o servicio, cuidando las herramientas que le han sido entregadas.**

---

<sup>17</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**. Pág. 336

En cuanto a las obligaciones morales, cuando son las normas de comportamiento es el del patrono como la del trabajador, que deberán guardarse respeto entre sí, y sobre todo que la conducta de uno o de otro no afecte el ambiente laboral, para no caer en violaciones a los derechos laborales y humanos.

## **2.10. Diferencia entre contrato de trabajo y la relación de trabajo**

Por lo general es el vínculo existente entre el trabajo y capital, en el desempeño las actividades diarias que realiza el trabajador.

El contrato de trabajo contiene una garantía obligatoria, establecida en el derecho laboral y las leyes de trabajo y previsión social, regulando derechos y obligaciones entre patrono y trabajador. En general la relación laboral no es esta escrita más el contrato de trabajo tiene un contenido escrito establecido por el Código de Trabajo.

## **2.11. Efectos derivados de la relación de trabajo**

Los efectos inmediatos derivados de la relación de trabajo son los deberes y derechos patrimoniales y no patrimoniales para ambas partes del contrato de trabajo, es decir el patrono y el trabajador.

Deberes éticos o no patrimoniales del patrono: Deber de respeto a la dignidad del trabajador, deber de higiene y seguridad en el trabajo, deber de ocupación efectiva, son

deberes éticos o no patrimoniales que ambos deben de guardarse.

Deberes patrimoniales del patrono: “Estos comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que conforme el contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas, de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bonificación anual), de la indemnización en su caso”<sup>18</sup>. Entonces los deberes patrimoniales comprenden aquellos que llevan emparejado el pago o una remuneración en moneda o especie.

Derechos del empleador: Todo patrono tiene derecho a una libre contratación, salvo cuando existan limitaciones legales, es libre para negociar en un contrato de trabajo; de acuerdo a la autonomía de la voluntad de los contratantes, tiene libre adquisición del producto del trabajo, que desea desempeñar, su principal incentivo será obtener ganancias, su único límite siempre será la legislación, pues no puede contratar a una persona para que desempeñe actividades contrarias a la ley, y buenas costumbres.

Obligaciones del trabajador: El trabajador al igual que el patrono tiene dos clases de obligaciones, patrimoniales y no patrimoniales.

Obligaciones patrimoniales: El trabajador deberá cumplir con responsabilidad, dedicación y esmero las tareas que le han sido asignadas, estas pueden ser de forma física o intelectual, o conforme lo establecido en el contrato de trabajo,

---

<sup>18</sup> Ibíd.

siempre y cuando no sea una actividad ilícita.

Obligaciones no patrimoniales, son todas aquellas actitudes que el trabajador debe tener hacia su patrono, en relación a guardar secretos profesionales o administrativos, demostrando lealtad y honradez en todo momento, las regula el Artículo 63 del Código de Trabajo, es más relacionado a la moral y buenas costumbres.

Derechos del trabajador, todo trabajador tiene el derecho de recibir un salario por el servicio que presta, y el patrono la obligación de pagarlo, y dar un trato digno a las personas que laboran en su empresa sin importar su edad, sexo o condición física, además deberá proporcionar un lugar de trabajo adecuado donde pueda realizar las tareas que le sean asignadas.

Los derechos de los trabajadores se pueden encontrar en, la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, convenios internacionales firmados y ratificados por Guatemala y en la costumbre, cuando favorece al trabajador.

## **2.12. Terminación de los contratos de trabajo**

Existen distintas formas de dar por terminar el contrato de trabajo, éstas pueden ser: por despido directo justificado, despido directo injustificado, por renuncia del trabajador, o por cumplimiento del plazo para el cual se contrató. Formas de dar por terminado un



contrato de trabajo según el Artículo 76 del Código de Trabajo en Guatemala el contrato de trabajo puede terminar de varias maneras. “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”.

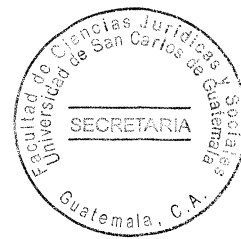
Es decir que la terminación de la relación laboral, se da cuando el trabajador deja de prestar su fuerza de trabajo al patrono; cesando efectivamente la relación existente entre ambas partes, lo que trae como consecuencia la extinción de las obligaciones y derechos, tanto para el patrono como para el trabajador.

### **2.13. Casos en los que se puede poner fin a un contrato de trabajo**

A continuación, se citan algunas formas de dar por terminado el contrato de trabajo, con base en la legislación laboral guatemalteca.

#### **a) El despido directo justificado**

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándoles la causa de despido y este cese efectivamente



**sus labores...” Artículo 78 del Código de Trabajo.**

**Al momento de despedir al trabajador, la carga de la prueba la tiene el patrono, por lo que deberá preparar las pruebas que demuestren la justa causa del despido; para que sea exonerado de cualquier responsabilidad.**

**Para que exista despido directo justificado, deben existir previamente causas legales y justificativas del despido; entre ellas se pueden mencionar las siguientes: falta de cumplimiento de labores que le sean asignadas al trabajador, falta a la moral y buenas costumbres, por falta injustificada al trabajo, por conducirse en estado de ebriedad en horas laborales, por cometer algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, o de alguno de sus compañeros, por descuido o negligencia produzca daños a las máquinas, herramientas, materias primas, o por revelación de secretos industriales, por negarse a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes; o cuando el trabajador sufra una pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada. Asimismo, el patrono queda en libertad de despedir al trabajador si este cometiera un hecho sancionado por las leyes penales. Estas se encuentran establecidas en el Artículo 259 del Código de Trabajo.**

**El derecho del patrono para proceder al despido justificado o disciplinar al trabajador, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio la causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.**

**b) El despido directo injustificado**

El Artículo 78 del Código de Trabajo también regula “El derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y si el patrono no lograra probar dicha causa, deberá pagar al trabajador lo correspondiente a:

Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueda corresponder al trabajador; y A título de daños y perjuicios, los salarios caídos, o mejor dicho, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.” Es un derecho mínimo que tiene el trabajador, de reclamar al patrono una indemnización por tiempo de servicio, si existe negativa por parte del patrono para hacer efectivo el pago, el trabajador podrá acudir a los tribunales correspondientes a demandar al patrono.

El Artículo 260 del precitado cuerpo legal, regula lo siguiente: “Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.”

Todo patrono tiene derecho a dar terminada la relación laboral de forma unilateral en cualquier momento, sin embargo en el contrato de trabajo por tiempo indefinido debe

de existir una causal de despido para dar por terminado el vínculo laboral; y de no existir causa justa, no podrá dar por terminada la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad económica.

Todo patrono tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, si concederá que el trabajador no tiene un rendimiento para la producción de su empresa, siempre y cuando le pague al trabajador la indemnización que le corresponde.

#### c) El despido indirecto

El Código de Trabajo guatemalteco recoge en el Artículo 76 lo relativo a la terminación del contrato de trabajo, “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo acuerdo o por causa imputable o 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 despido injustificado es una de las formas más comunes dentro del mundo laboral, es un abuso de poder del patrono hacia el trabajador; en la que por la ventaja económica puede encontrar la forma de no asumir su responsabilidad por el despido, en tanto que el trabajador deberá pasar por un largo proceso para demostrar que fue despedido de forma injusta.

El plazo para emplazar al patrono es de treinta días, si este prescribe el trabajador

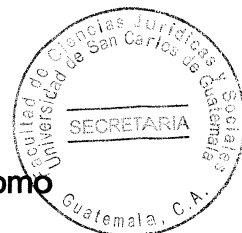
perderá su derecho a ser indemnizado, hecho que traerá al trabajador consecuencias económicas graves, al enfrentarse a su realidad, sin un empleo y un recurso económico que le permita darle a su familia una vida digna en el tiempo que él este sin empleo, esta actitud del patrono hace que se pierda el sentido de la indemnización laboral, que es proveer al trabajador un recurso económico, por el periodo de tiempo que este sin empleo.

#### **2.14. El despido y sus efectos colaterales**

Los efectos colaterales del despido pueden ser varios, el primero es el pago de la indemnización por tiempo de servicio, que provoca un desembolso económico a la empresa, y dependerá del salario que devengaba y del tiempo de servicio, la suma a pagar por concepto de indemnización, en algunos casos es muy altas, y no todas las empresas cuentan con solvencia económica por los que se recurre al pago de la misma y es necesario el pago de mensualidades.

Por otro lado empleador o la empresa, pierden la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador, entrenar a un nuevo trabajador también tiene costos, y por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador que en algunas ocasiones requiere la intervención de la Inspección General de Trabajo, o de un juzgado de trabajo y previsión social.

La naturaleza de la indemnización es resarcir al trabajador los daños y perjuicios



ocasionados por el despido laboral; ya que el salario establecido en Guatemala como mínimo, no alcanza a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, y por lo tanto no está preparado para quedarse sin empleo, es por esa razón que se debe pagar la indemnización que en derecho le corresponde al trabajador, en tiempo justo, y sin los retardos maliciosos de los patronos.

Se debe evitar por todos los medios posibles, que el trabajador tenga que demandar al patrono para que le pague su indemnización correspondiente.





## CAPÍTULO III

### 3. La indemnización

Es una prestación económica a favor del trabajador al momento de ser despedido, siendo su verdadero espíritu el sostenimiento del trabajador durante el tiempo que este sin trabajo.

#### 3.1 Etimología del término indemnización o prestación

Previo a definir la indemnización, es necesario contar con la etimología de su concepción, tal como el siguiente: "*Indeme* del latín "*indemne*" que significa "libre o exento de daño"; "indemniza", de la misma voz del latín: "De indemne" que quiere decir". "Resarcir de un daño o un perjuicio"; y por último "indemnización" que traduce en "acción y efecto, de indemnizar o indizarse, cosa con que se indemniza"<sup>19</sup>.

"A pesar que en la legislación anterior como en la vigente, ambos conceptos se han utilizado en forma independiente y a su vez como sinónimos, los dos tienen un significado diferente. Es así que prestación es un término utilizado para generalizar todos aquellos derechos que en dinero, en especie o en servicios percibe una persona como producto de un trabajo desempeñado, a estos derechos "prestaciones laborales",

---

<sup>19</sup> Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la real academia de la lengua española*, Pág.684.



“Indemnizaciones por dinero, resarcimiento en especie, o en un servicio. Indemnización es un resarcimiento económico para reparar un daño o perjuicio causado; algo que se está compensando, significa dar o pagar”<sup>20</sup>.

En términos generales la indemnización es una compensación económica, que sirve al trabajador para cubrir sus necesidades, durante el tiempo que tarde en encontrar un nuevo empleo.

Indemnización es, “un resarcimiento económico de un daño o perjuicio causado En general reparación de un mal. Compensación. Satisfacción”<sup>21</sup>.

Es la consecuencia de los actos de una persona en perjuicio de otra, y por lo tanto deberá pagar en concepto de daños y perjuicios una indemnización, como resarcimiento de su comportamiento lesivo.

Si en la responsabilidad contractual el daño deriva del incumplimiento de la obligación Artículo 1101 del Código Civil, el daño extracontractual Artículo 1902 Código Civiles el producido con independencia de un incumplimiento obligacional; pero en ambos casos, se ha de acreditar la existencia del mismo.

La indemnización por daños y perjuicios en el ámbito civil ofrece un carácter reparador y no propiamente punitivo o sancionador; la rama del derecho del trabajo toma del

---

<sup>20</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo **Compendio de derecho laboral**. Pág. 454

<sup>21</sup> **Ibíd.**



derecho civil, la base para la indemnización pero con sus propias particularidades.

### **3.2. Clases de indemnización en el derecho laboral**

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

A continuación se describen las condiciones que deben darse para que la indemnización por despido pueda ser reclamada por el trabajador al momento de ser despedido.

#### **a) Indemnización por tiempo de servicio**

Cuando el trabajador es despedido sin justa causa, el patrono deberá pagar en concepto de indemnización, un mes de salario por cada años de servicio prestado, hasta un monto máximo de 12 meses y si el tiempo de servicio es menor a un año se pagará de forma proporcional al tiempo de servicio.

Esta cantidad económica, servirá para compensar el tiempo que el trabajador este sin empleo para cubrir sus necesidades inmediatas.

Las reglas para la indemnización por despido se encuentran regulada en el Artículo 82 del Código de Trabajo; y es un derecho propio del trabajador que deberá ser pagada al momento de ser despedidos. La indemnización, es la recompensa del daño moral, económico y patrimonial que deber a pagar el patrono al trabajado, por el tiempo de servicio prestado.

**b)Indemnización por despido indirecto**

Su aplicación es igual que la anterior, pero en este caso el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización por despido de forma indirecta, según las cusas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. El despido indirecto es imputable al patrono, porque él provoca u obliga de alguna forma directa al trabajador para que renuncie a su trabajo.

**c)Indemnización por accidente de trabajo**

Toda persona que tenga bajo su cargo personal deberá tomar las precauciones necesarias en caso de accidente.

La higiene y la seguridad del trabajador, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, estás reglas obligan al patrono a adoptar medidas para la protección de la vida, integridad, seguridad y salud de los trabajadores, y deberán hacerse saber al trabajador al momento de ser contratado; con la finalidad de evitar daños a su salud e integridad física.

Si el patrono por cualquier situación comete negligencia, al no adoptar las medidas necesarias y ocurre un accidente de trabajo, queda obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador, ya sea por la pérdida de algún miembro principal, o la incapacidad permanente, y si ocurriere la muerte deberá indemnizar a las personas que tengan el derecho de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo.

### **3.3. Características de la indemnización**

Por su naturaleza, nos permite distinguirlas de las demás obligaciones laborales del patrono hacia el trabajador, pues solo debe pagarse por despido.

La indemnización es de carácter social: El objeto principal de la indemnización es proporcionar al trabajador un salario por cada año laborado, para que este pueda cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar durante el tiempo que este sin trabajar, y no se vea afectado en su economía.

Es importante resaltar que el derecho de trabajo es considerado de interés social, por lo que el interés social prevalece sobre el particular, por esta razón las leyes de trabajo son conciliatorias entre las partes.

La conciliación puede llevarse de común acuerdo con el patrono y el trabajador, pero de no existir acuerdo el trabajador podrá acudir a la Inspección General de Trabajo o a un juzgado de trabajo y previsión social, a exigir que sus derechos que le fueron vulnerados sean reestablecidos, conforme a la ley.

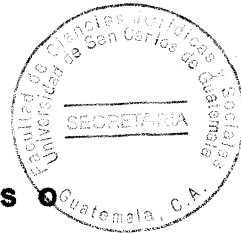
**Obligatoria:** La obligatoriedad de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada, se encuentra regulada en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo regula que “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

El citado considerando es una herramienta fundamental de protección en contra de los abusos patronales, y tendrán la certeza que la ley laboral es de cumplimiento forzoso.

**Es personal e intransmisible:** El derecho del trabajador es eminentemente realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social, acoplándose a la realidad concediendo derechos y obligaciones para ambas partes. Por ejemplo, si un trabajador de la iniciativa privada es despedido de forma injustificada, el patrono deberá pagar la indemnización de acuerdo al salario y tiempo de servicio.

En el Código de Trabajo establece el derecho de ser indemnizado es intrasmisible, y el patrono es el obligado de pagar la compensación económica por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, y es un beneficio único para el trabajador, será transmisible únicamente a los cónyuges e hijos en los siguientes casos:



Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

En relación al concepto de alimentos, se puede pagar al alimentante. "...son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo". Artículo 82 Código de Trabajo. Es un derecho constitucional y por lo tanto obligatorio:

"Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: t). Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses"; Artículo 102 de la



**Constitución Política de la República de Guatemala.**

### **3.4. Análisis de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada**

Los mayores conflictos post contrato de trabajo, se dan al momento que el patrono debe afrontar la responsabilidad por el despido injustificado de un trabajador, puede ser probable que la empresa no cuente con disponibilidad económica en ese momento y por ello no quiere pagar; o el patrono como una forma de evadir su responsabilidad se niega a realizarlo, obligando al trabajador a acudir a los órganos jurisdiccionales para exigirle al patrono sus derechos, y que este pruebe la justa o injusta causa del despido.

El Código de Trabajo de Guatemala; en el Artículo 260 contempla un plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato, para que el trabajador inicie las acciones legales correspondientes ante los órganos jurisdiccionales, vencido este plazo el trabajador perderá el derecho a ser indemnizado, a menos que en demuestre la mala intención del patrono de retrasar el pago, para incumplir con la responsabilidad de no pagar una indemnización.

El Convenio 158 Sobre la Terminación de Trabajo, en su Artículo 12, regula lo siguiente: "de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

a) A una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya



cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotización de los empleadores; o

b) A prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones”.

Cabe mencionar que los patronos de la iniciativa privada en la mayoría de los caso incumple los plazos. Una de las graves consecuencias que tiene el despido injustificado en la iniciativa privada es la falta de liquides que tiene el trabajador al momento de ser despedido; y la forma como enfrentará la crisis económica de él y de su familia, el objetivo primordial de la indemnización por tiempo servido es proporcionale al trabajador una estabilidad económica durante el tiempo que se encuentre sin empleo, y si el patrono no asume su responsabilidad se perderá el derecho a la indemnización.

### **3.5. La indemnización y el derecho comparado**

“En América Latina, el problema no está principalmente en el nivel del “reconocimiento” formal de los derechos laborales (a nivel constitucional, internacional o legal), sino en los efectos jurídicos que ese reconocimiento tiene, en la ausencia o deficiencia de la exigibilidad (de los mecanismos procesales previstos para su protección), y en las





condiciones materiales (económicas, sociales, culturales, institucionales), para hacerlos efectivos. Tal parece que, en muchos casos, se trata más bien de aspiraciones de *legiferenda*, que de derechos humanos verdaderamente exigibles. Hay en nuestra América una confusión generalizada sobre el sentido y alcance de las normas constitucionales y de los derechos humanos, al entenderlos más como banderas o ideales a alcanzar y menos como derechos identificables en sus contenidos, en sus obligaciones concomitantes, en los sujetos responsables, en sus mecanismos jurídicos para hacerlos exigibles”<sup>22</sup>.

En distintas legislaciones a nivel latinoamericano el derecho de trabajo es ampliamente reconocido, y en algunos países es reconocido por su norma constitucional, concediéndole importancia ante la sociedad.

“Lo que en los países europeos es un mero principio rector de la política social y económica, por ejemplo, en América Latina es un derecho ampliamente reconocido en su sistema normativo. Pero allá, ese reconocimiento tiene virtualidades y efectos jurídicos y aquí se queda muchas veces en el plano de lo retórico”<sup>23</sup>. Como se puede observar el derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, es un derecho social, porque los derechos del trabajar prevalecen sobre el interés social.

“La protección de los derechos laborales, depende de 5 grandes condiciones:

---

<sup>22</sup><https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-instituto-interamericano-dh/article/viewFile/8213/7363> (consultado el 24/09/2017).

<sup>23</sup> *Ibíd.*

**1. Desarrollo y crecimiento económico.**

**2. Desarrollo y operación de mecanismos públicos que impulsen, arbitren o apoyen el desarrollo social, independientemente de quiénes los ejecuten.**

**3. Reconocimiento normativo (constitucional, internacional o legal) de los mismos, incluyendo una tipicidad adecuada de esos derechos o valores.**

**4. Desarrollo y operación efectiva de mecanismos jurisdiccionales que los protejan (lo que Jaime Ordóñez llama certeramente exigibilidad), incluyendo desincentivos, responsabilidades y sanciones por su incumplimiento o irrespeto.**

**5. Operación y vigencia de la democracia y el Estado de derecho ninguna acción debe contradecir a las demás. No puede impulsarse el desarrollo social y democrático a expensas del desarrollo y del crecimiento económico porque entonces los mecanismos públicos de orden social se desfinancian y se recortan inevitablemente. Tampoco el desarrollo económico puede contradecir el marco normativo, la democracia, el Estado de Derecho y el desarrollo de políticas sociales o de bienestar, porque entonces la sociedad como tal se beneficia muy poco de ese crecimiento y de ese desarrollo"<sup>24</sup>.**

**Desarrollo y crecimiento económicos, son las bases fundamentales para el desarrollo**

---

<sup>24</sup> *Ibíd.*

industrial, es por eso que se considera que el derecho de trabajo es realista y objetivo, porque estudia al individuo desde su realidad social, y que debe evolucionar con el tiempo en cada país, de acuerdo a su economía.

"Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional <sup>25</sup>". Por lo que es necesario que los patronos de la iniciativa privada de Guatemala, se sometan a la legislación laboral nacional e internacional, asumiendo las obligaciones que conlleva la contratación de mano de obra, y que al momento de ser contratado el trabajador se hagan saber sus derechos, siempre y cuando el cumpla con sus responsabilidades.

### **3.6. La indemnización como medio de defensa para el trabajador**

"Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajador.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha

---

<sup>25</sup> <http://libguides.ilo.org/international-labour-standards-es> (consultado el 2/07/2017).



en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea". Artículo 82  
Código de Trabajo.

Según los principios del derecho laboral la indemnización es un derecho mínimo, es irrenunciable para el propio trabajador, es por ello que al momento de ser despedido si el patrono no cumple con la obligación de pagar la indemnización el trabajador puede acudir a los órganos jurisdiccionales a reclamar sus derechos.

Se considera como un medio de defensa al estar inmerso en la ley, por lo que todo patrono que tenga a su servicio trabajadores; debe tener pleno conocimiento de la ley laboral, y tener el conocimiento de las consecuencias que tiene el despido de un trabajador, no podrá eludirla por ningún medio, a menos que demuestre en un juicio o ante autoridad laboral competente que el trabajador incurrió en una falta grave que justificó su despido. El patrono tiene la libertad de despedir a un trabajador cuando considera que no es efectivo en sus labores o no desea que siga prestándole servicios; pero deberá asumir la responsabilidades que el despido conlleva.

### **3.7. Plazo para emplazar al patrono**

Para ejercer una acción en contra del patrono el trabajador por despido injustificado, deberá tomar en cuenta que hay un plazo, según los establece el Artículo 260 del Código de Trabajo, el que no podrá exceder de treinta días hábiles contados a partir de la terminación de la relación laboral, a menos que el plazo se interrumpa con la



presentación de la denuncia del despido en la Inspección General de Trabajo. Si por alguna circunstancia no se emplaza al patrono en el plazo establecido, en el cuerpo legal precitado, perderá el derecho a reclamar por vía legal, a menos que el patrono haya provocado dicha prescripción y se demuestre ante un juzgado de trabajo, o bien si acudió a la Inspección General de Trabajo, a denunciar el despido antes que venciera el plazo.

### **3.8. Juicio ordinario laboral**

"El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo"<sup>26</sup>. Es el medio por el cual un trabajador o patrono acuden para que se les restituya un derecho o se cumpla una obligación.

### **3.9. Definición de juicio ordinaria laboral**

"El juicio ordinario de trabajo... es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento."<sup>27</sup> Esto quiere decir que todo juicio ordinario laboral, inicia con la etapa de conocimiento, de un derecho vulnerado por una de las partes en la relación de trabajo, la demanda deberá describir los hechos y los derechos que se están exigiendo de acuerdo a la ley.

---

<sup>26</sup> Franco López, César Landelino. *Derecho procesal laboral* Pág. 58

<sup>27</sup> Chicas Hernández. *Op. Cit.*; pág. 87.



“Es el Juicio de conocimiento, establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los conflictos individuales y conflictos colectivos de carácter económico jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de previsión social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo. Es un proceso que se caracteriza por la prelación de los principios procesales de: impulso procesal de oficio, inmediación y oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los derechos laborales en Guatemala y el cumplimiento del mandato constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una justicia pronta y cumplida”<sup>28</sup>.

El Código de Trabajo de Guatemala, regula todo lo relativo a la jurisdicción privativa de los juzgados de trabajo, los requisitos que debe contener una demanda, las etapas del juicio, los principios del proceso laboral, las excepciones dilatorias, las perentoria y las mixtas, los plazos, y los recursos del juicio, y la competencia de las salas de trabajo para conocer en segunda instancia.

### **3.10. Principios del juicio ordinario laboral**

La base del proceso ordinario laboral son los principios procesales, entre ellos: la oralidad, impulso de oficio, mediación y la economía procesal. “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio

---

<sup>28</sup>[http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109&Itemid=512](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512) (consultado el 17/04/2018).



por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.... Artículo 321 Código de Trabajo. El mismo Artículo hace referencia a la asesoría de los abogados, aunque no necesaria, los trabajadores pueden ser acompañados por dirigentes sindicales o estudiantes de derechos de las diferentes universidades del país.

### **3.11. Características del juicio ordinario laboral**

“El juicio ordinario laboral regulado en nuestro Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho, previa fase de conocimiento. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”<sup>29</sup>.

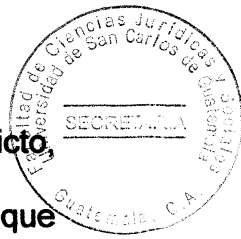
En el juicio ordinario laboral, los jueces de trabajo de acuerdo a real saber y entender, serán los encargados de restablecer los derechos y obligaciones de cada una de las partes en el contrato de trabajo, y al momento de darlo por terminado, los jueces deberán ser imparciales al dictar sentencia.

### **3.12. La demanda laboral**

“La demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, “La demanda es el primero y principal acto jurídico, por medio del

---

<sup>29</sup> López Larrave, Mario, Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, Pág. 59.



cual nace para el órgano jurídico la obligación de conocer de un determinado conflicto, con lo que se inicia el proceso. Es el primero de la cadena de actos y hechos que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado, es decir es el acto inicial o introductorio de dicho proceso”<sup>30</sup>.

La demanda es el inicio del juicio ordinario laboral, en ella se reclaman las pretensiones del actor, para que se le restituya un derecho.

### **3.13. Objeto de la demanda**

Es la acción de acudir a los órganos jurisdiccionales a solicitar la apertura de un juicio por medio de una demanda, en la que se exige el cumplimiento de una obligación y con ello se proporcione la satisfacción de las pretensiones laborales, y consecuentemente se lleve a cabo un juicio ordinario laboral, en el que se ordene a la parte patronal el pago de las prestaciones laborales a las que tiene derecho el trabajador.

Toda demanda laboral debe llenar los requisitos del Artículo 332 al 334 y 338 del Código de Trabajo y el Artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil, si cumple con lo regulado en dichos Artículos se dará trámite, a partir de ese momento pueden surgir varias cuestiones procesales entre ellas encontramos: la contestación de la demanda y reconvención, el allanamiento, la conciliación que puede ser parcial o total, para dilatar o dar por terminado el juicio ordinario laboral pueden plantearse excepciones

---

<sup>30</sup> Chicas Hernández, Op. Cit. Pág. 160





dilatorias, perentorias y mixtas, cada una de las cuestiones procesales se encuentran plenamente descritas en el Código de Trabajo en los siguientes Artículos 338, 340, 341 y 342.

Cada una de las partes en el juicio ordinario laboral, podrá presentar pruebas, cuando se apertura el periodo de prueba correspondiente, para convencer al juez de la existencia o inexistencia de los hechos que se pretenden probar, y con ello pueda resolver las pretensiones del demandante o demandado.

El auto para mejor proveer, es facultad que tienen los jueces, de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.

La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio; y tiene un plazo que no debe exceder de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes.

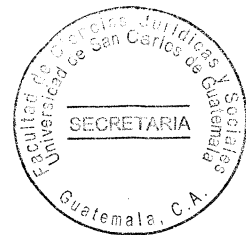
Luego de emitir el auto para mejor fallar el juez deberá emitir una sentencia, la que deberá emitir lo más apegada a derechos y de acuerdo a su leal saber, y cuando de lo actuado se desprenda una infracción a las leyes de trabajo, esté la remitirá al juzgado correspondiente.



Los sujetos procesales podrán interponer los medios de impugnación contemplados en el Código de Trabajo en los Artículos 363 al 366 y el 367 este último contiene el recurso de apelación, y se hace la aclaración que contra las resoluciones de la sala de apelación en materia laboral no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación.

Para demostrar el largo proceso que el trabajador debe pasar, para que se le pague una indemnización por tiempo de servicio; deberá acudir a la Inspección General de Trabajo para que le realicen el cálculo de la indemnización, esta acción la realiza para evitar que su derecho prescriba.

Si en la Inspección General de Trabajo no se lograra una conciliación entre el patrono y trabajador; este último procederá a plantear una demanda ante un juzgado de trabajo y previsión social, en la cual hará valer sus pretensiones, y demostrar que lo que reclama es justo, sin embargo el patrono puede valerse de varias cuestiones procesales para evitar el pago, o para pagar al trabajador una cantidad mínima, o eximir su responsabilidad, es por eso que es necesario que se fije un plazo a los patronos de la iniciativa privada para que hagan efectivo el pago de la indemnización, a los trabajadores, evitando con ello llegar a un juicio laboral, que demanda tiempo y dinero del trabajador.



## CAPÍTULO IV

### 4. Iniciativa de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo de Guatemala

Este capítulo constituye la culminación de la presente investigación, por lo que en el mismo se reúnen los criterios por medio de los cuales se sustenta la conclusión y propuesta de dicho trabajo; a efecto de fundamentar teóricamente lo necesario, para plantear una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo guatemalteco, y de esta manera respaldar el derecho de los trabajadores de recibir una indemnización en tiempo justo, el que por años ha sido vulnerado por los patronos de la iniciativa privada al momento de ser despedido.

Dicha hipótesis parte, de la premisa de que siendo la indemnización un mecanismo de protección para los trabajadores de la iniciativa privada al momento de ser despedidos, se debe cumplir con el pago de dicha prestación económica, sin necesidad de ser requerido el pago, la legislación guatemalteca contempla la indemnización como un derecho adquirido por el trabajador por el tiempo de servicio que prestó, y debe de ser un derecho irrenunciable.

El derecho de trabajo, es tan necesario en la sociedad guatemalteca, que tiene rango constitucional, como una garantía de protección para los trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 44, "Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluye otros que, aunque no figuren



expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el particular". El derecho de trabajo es de interés social, pues es el medio que por el cual los ciudadanos guatemaltecos obtienen ingresos para el sostenimiento de sus familias, cuando no poseen un capital propio que les permita desarrollar una empresa.

El precitado cuerpo legal en el Artículo 46, hace referencia a los convenios y tratados ratificados por Guatemala, en materia de derecho laboral internacional, es la Organización Internacional del Trabajo; la encargada de velar por el cumplimiento de los mismos.

El derecho de trabajo al ser tutelar de los trabajadores, es el Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; quien vela por el cumplimiento de esos derechos, quien a su vez delega funciones a la Inspección General de Trabajo, cuyas función principal es la inspección de asuntos laborales y es responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo.

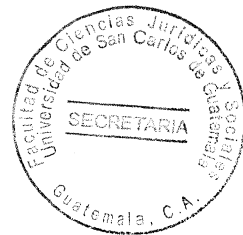
La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral; por lo que es necesario que en dicha institución se realice el cálculo de las prestaciones laborales que en derecho corresponden al trabajador, y se extienda una copia para el patrono, esto es un mecanismo de protección para los trabajadores y una forma de presión para que el patrono no evada la responsabilidad de indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados por el despido.

Si el patrono no cumple con el pago de la indemnización, es citado por un inspector de trabajo, de la Inspección General de Trabajo; para que acuda a una audiencia de conciliación, y exponga las razones que motivaron el despido injustificado del trabajador, o bien para que haga efectivo el pago de la indemnización, si no se logra ningún acuerdo, se termina la fase administrativa, dando lugar al inicio de un juicio laboral.

En algunos casos por la necesidad misma de los trabajadores, renuncian al derecho de ser indemnizados y compensados de forma justa por su patrono, todo con la finalidad de evitar un proceso laboral, que lejos de ser un beneficio se vuelve un proceso costoso y engorroso, y no garantiza que se les pague la indemnización que les corresponde.

En algunos casos los trabajadores de la iniciativa privada, acepta una conciliación con el patrono, para recibir un ingreso que alivie su economía familiar, aunque la cantidad ofrecida por este último sea más baja de lo que le corresponde, renunciando a su derecho a recibir una compensación justa.

Por lo anteriormente expuesto, considero que es necesario realizar una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo Decreto 1441; en la que se pueda incluir el plazo de treinta días como máximo, para que el patrono cumpla con la obligación de indemnizar, al trabajador por el tiempo de servicio, y de no hacerlo la Inspección General de Trabajo, deberá imponerle una sanción pecuniaria a favor del trabajador por el doble de lo dejado de pagar. Será un mecanismo de defensa para los



trabajadores de la iniciativa privada.

#### **4.1. Procedimiento legislativo**

“El procedimiento en general es la acción de proceder. Sistema, método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso”<sup>31</sup>.

El concepto legislativo es la potestad de hacer leyes, en Guatemala está facultad se encuentra regulada en los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo.

“El procedimiento legislativo supone la intervención de un órgano compuesto, con funciones de contenido distinto, con el objeto de realizar el difícil y complejo proceso de formación de la ley: iniciativa, dictamen, discusión, aprobación, sanción o veto, y publicación de la ley”<sup>32</sup>.

Siendo el derecho laboral es realista y objetivo, debe ajustarse a la realidad actual guatemalteca, es el Estado como ente protector de la clase trabajadora es el obligado de garantizar los trabajadores derechos, por medio de reformas a la legislación laboral,

---

<sup>31</sup> Cabanellas de Torres, Op. Cit. Pág. 433

<sup>32</sup> Rojina Villegas, Rafael, Introducción al estudio del derecho, Pág. 85



cuando se considere que lo ya legislado no cubre las necesidades actuales del trabajador, y de esta manera no sea más vulnerados los derechos de los trabajadores y con ello se garantice su derecho a la indemnización.

#### **4.2. Quienes pueden plantear una reforma a la ley**

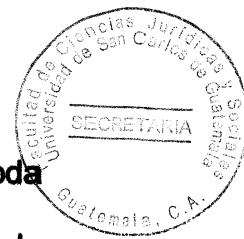
La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 171 establece cuales son las atribuciones del Congreso, “Corresponde también al Congreso:

a. Decretar, reformar y derogar las leyes”...

La Constitución Política de la República de Guatemala, es clara al establecer que el Congreso de la República, es el único que tiene la facultad para decretar, reformar y derogar las leyes, siempre y cuando no sean contrarias a las a las disposiciones de la propia Constitución, o que sean perjudiciales para la población guatemalteca, o contravengan los Tratados o Convenios firmados y ratificados por Guatemala.

Otras de las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala es en cuanto a quienes pueden plantear una iniciativa de ley, Artículo 174.- “ Para la formación de las leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral”. Este Artículo permite que se pueda plantear ante el





Organismo Legislativo una iniciativa de ley, una reforma o una derogatoria, toda iniciativa de ley se realiza con la finalidad de crear o proteger los derechos de la población en general o de un cierto grupo de personas.

La reforma de una ley puede hacerse de forma tasita o expresa, es tasita cuando se reforma una ley sin modificar una anterior, pero que contiene beneficios para la población, se hace de una forma expresa cuando en la misma ley se hacen reformas.

Como se derogan las leyes es por medio de la creación de nuevas leyes, siempre y cuando se busque el bien común del pueblo de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 175 establece Jerarquía constitucional." Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure". Y puede contrariar los acuerdos y tratados firmados por Guatemala.

#### **4.3. Regularizar el plazo para el pago de la indemnización de los trabajadores de la iniciativa privada.**

Basándome en lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala, considero cuando se elaboró el Código de Trabajo Decreto 1441, no se reguló un plazo para el pago de la indemnización para los trabajadores de la iniciativa privada.

Artículo 260 del citado cuerpo legal establece: "Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente".

Como se puede observar según el Artículo citado en ningún momento se fija un plazo para el pago de la indemnización, dando lugar a favorecer al patrono para que este decida en que momento hacer el pago, o en todo caso a su conveniencia esperar que el trabajador accione, en la vía administrativa a través de la Inspección General del Trabajo, y de no llegar a un acuerdo promover un juicio ordinario laboral ante un órgano jurisdiccional competente.

El principio tutelar y protector de los trabajadores y el Artículo 260 del Código de Trabajo, es un beneficio para el patrono más que para el trabajador.

Cuando el legislador pensó en el plazo de 30 días para accionar contra el patrono, lo hizo pensando que de esta forma favorecería al trabajador; y sería un mecanismo de coaccionando para el patrono, en la actualidad este plazo se ha convertido más que en un beneficio una forma de dilatar el cumplimiento de una obligación patronal, creado una incertidumbre y un desgaste emocional y económico al trabajador, cuando se debe acudir a un órgano jurisdiccional de trabajo para exigir este derecho, por medio de un proceso laboral que se vuelve largo y costoso.



Es importante tomar en cuenta que al momento de despedir al trabajador, no siempre tiene recursos suficientes para la satisfacción de sus necesidades y la de su familia. La indemnización es una forma de brindarle un respiro económico durante el tiempo que se encuentre sin empleo; y si no es pagada en el plazo indicado, provoca al trabajador un impacto en su economía, vulnerando su capacidad de sobrevivencia, porque se encuentra sin empleo y sin los recursos que le provean bienestar y una vida digna.

#### **4.4. Iniciativa de reforma del Artículo 260 del Código de Trabajo**

Con base a un análisis profundo se propone, que se realice una iniciativa de reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo, y que posteriormente pueda ser presentada, por las personas que tiene la facultad para presentar iniciativa de ley ante el Congreso de la República de Guatemala y se puedan realizar un anteproyecto de ley y luego un proyecto de ley, logrando con eso que cumpla con los pasos de reforma requeridos por la ley.

El Artículo 260 del Código de Trabajo, regula lo siguiente: “Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente”. Sin en el plazo de treinta días, no se reclama el derecho al pago de la indemnización, este puede prescribir y provocar al trabajador daños y perjuicios a su economía.



Por lo anteriormente descrito se propone plantear la siguiente iniciativa de ley, que vendría a reformar de forma total el Artículo 260 del Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con base al principio tutelar se plantea una iniciativa de ley, con el objetivo de evitar que el trabajador tenga que emplazar al patrono ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, cuando este se niegue a pagarle la indemnización por tiempo de servicio, y se deje sin efecto la prescripción del plazo de 30 días, plazo establecido en el Artículo 260 del Código de Trabajo. El cual quedaría de la siguiente manera.

Todo patrono de la iniciativa privada que despida a un trabajador de forma injustificada, tendrá la obligación de pagarle a este las prestaciones laborales que corresponden de forma inmediata o en un plazo no mayor de treinta días a partir de la terminación del contrato de trabajo.

De no cumplir con el respectivo pago, la Inspección General de Trabajo, podrá imponer una sanción económica al patrono por el doble de lo dejado de pagar, a favor del trabajador.

Con esta reforma se pretende limitar, la preferencia otorgada al patrono y la facultad de acomodar los pagos y plazos a su conveniencia, lo que se ha convertido en una costumbre patronal.

En repetidas ocasiones el patrono ha provocado la prescripción del plazo, para el

reclamo de dichas prestaciones alegando que el plazo para el reclamo de dichos beneficios prescribió, provocándole al trabajador un impacto total en su economía, y perjudicando a las personas que económicamente dependen de él, y más grave aún provoca que el trabajador goce de un derecho plenamente adquirido.

El derecho laboral, se debe proteger al trabajador de los abusos patronales, en este sentido, al fijar un plazo al patrono para el pago de la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada al momento de ser despedidos; se limitaría la voluntad del patrono al negarse a pagar las prestaciones laborales por tiempo servido, y evitando con ello un juicio desgastante y entorpecido por el patrono para no asumir su responsabilidad.

Justicia social es un precepto constitucional, y una de las característica más importantes del derecho laboral, al analizar sus principios se pueden identificar derechos mínimos para la clase trabajadora, al fijar un plazo mínimo para que el trabajador demande al patrono y exija sus derechos, se violenta los principios y garantías mínimas fijadas por la legislación laboral guatemalteca, ya que limita la justicia social, el Estado está obligado a garantizar a su población el bien común, y en este caso deja completamente desprotegido al trabajador.

Al incumplir el plazo el patrono puede ser sancionado por la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, otorgándole una garantía al trabajador y el derecho de no renunciar a sus prestaciones laborales, o contratar a un abogado al que deberá pagar un porcentaje de su indemnización, hecho que viene a reducir su presupuesto, pues los

honorarios de los abogados son en algunas ocasiones muy costosos.

#### **4.5. Objetivo principal de la Inspección General del Trabajo**

Dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo se “analizan expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas. Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley”<sup>33</sup>.

Uno de los objetivos principales de la Inspección de trabajo es velar por el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo, la Constitución Política de República de Guatemala, tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala. Siendo su función principal, acudir a los lugares de trabajo a realizar inspecciones, verificado las condiciones de trabajo de los trabajadores.

La inspección es “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal

---

<sup>33</sup><http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&start=1> (consultado el 21/04/2018).



cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social<sup>34</sup>.

#### **4.6. Las características principales de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión social**

Actuar como un ente conciliador entre el patrono y el trabajador, y proponer soluciones que agilicen y garanticen el derecho del trabajador al pago de sus prestaciones laborales por el tiempo servido al momento de ser despedido, cualquiera que sea la causa.

Es un ente asesor del trabajador, indicándole cuáles son sus derechos, haciendo el cálculo de una liquidación justa, por el tiempo de servicio prestado y todas aquellas prestaciones que no le han sido pagadas.

#### **4.7. Organización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Inspector General de Trabajo es la autoridad superior delegada por el despacho del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo su principal función la inspección en

---

<sup>34</sup> Cabanellas de Torres, Op. Cit. tomo III. Pág. 749



asuntos laborales, tal y como lo establece el Artículo 278 del Código de Trabajo, y los acuerdos y reglamentos ministeriales. La Inspección General de Trabajo está organizada de la siguiente manera:

Cuenta con subinspectores que son los encargados de mantener la jerarquía después del inspector general de trabajo son los subinspectores, quienes lo representan y los sustituyen en caso de ausencia, apoyándolo en las actividades de coordinación y planificación de funciones de la Inspección General de Trabajo.

Una secretaría de la Inspección General de Trabajo, que ejecuta las actividades secretariales y de información.

Hay una sección encargada de emitir dictámenes y opinión, cuando son requeridos, integrado por personal capacitado en materia laboral.

La función principal de los inspectores de trabajo es de participar en todo lo relativo a conflictos de trabajo, proponiendo soluciones ecuanímes entre las partes, ya sea de forma individual o colectiva sindical.

La Sección de Procuración y Fiscalía, es donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a los derechos laborales de los trabajadores, procurando aplicar las sanciones correspondientes.

La reforma 2-2017 realizada al Código de Trabajo, devuelve el verdadero sentido de la





Inspección General de Trabajo, que es inspeccionar los lugares de trabajo.

#### **4.8. Principales debilidades de la Inspección General de Trabajo**

- a). El perfil de los inspectores de trabajo es bastante limitado, incluso hay quienes no han concluido la carrera de ciencias jurídicas y sociales, limitándolos a tener una comprensión más amplia del problema que afecta al trabajador.
- b). El escaso número de inspectores, y el volumen de casos que cada uno tiene asignados, lo que provoca que las fechas se limiten a las disponibles, según su calendario, acumulando casos por largos periodos de tiempo sin resolver.
- c). Las denuncias que se hacen a la Inspección General de Trabajo diario son varias, acumulando la carga de trabajo para los inspectores de trabajo.
- d). Actualmente se cuenta con seis inspectores en ventanilla, siete en procesos, uno en reglamentos y nueve supervisores. En total se cuenta con 78 inspectores, siendo un número muy bajo para todo el trabajo que deben realizar.

#### **4.9. Que al momento de presentar una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo, se proponga un plazo adecuado para ambas partes**

El Estado de Guatemala está obligado a adoptar medidas que garanticen una vida

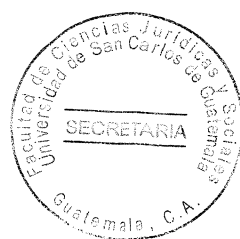


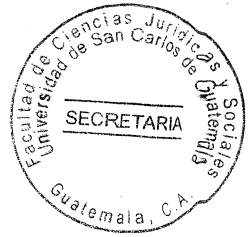
digna, a todas aquellas personas que desempeñan un trabajo subordinado en la iniciativa privada, y debe velar por el cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes laborales, convenios y tratados ratificados por Guatemala. Asimismo, obligar a los patronos de la iniciativa privada a respetar los derechos de sus trabajadores ya sea de forma individual o colectiva, cumpliendo con lo pactado en el contrato de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La lucha de poder económico que separa a la clase trabajadora que ha sido siempre oprimida y desposeída de sus derechos, se ve en la necesidad de crear mecanismos de protección para la defensa de sus derechos, entre ellos se puede hacer referencia a el pago de indemnización por tiempo de servicio, siendo obligación pecuniaria del patrono que más se incumple.

Por lo que considero necesario incluir un plazo para el pago de la Indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada, por medio de una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo de Guatemala, dicha reforma vendría a garantizar los derechos adquiridos por los trabajadores durante su tiempo de servicio prestado.

Por lo que se considera que es una forma efectiva de descongestionar la Inspección General de Trabajo y los órganos jurisdiccionales, reduciendo costos para ambas entidades, beneficiando a patronos y trabajadores de la iniciativa privada, con dicha reforma evitar procesos judiciales largos y desgastantes.





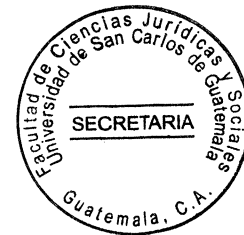
## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En conclusión se enumeran los hallazgos e ilegalidades en las que incurren los patronos de la iniciativa privada, al tomar la decisión de despedir a un trabajador sin el pago de la indemnización en tiempo justo, lo que es una grave violación a los derechos laborales contemplados en la legislación guatemalteca.

Existe una clara omisión de la Inspección General de Trabajo, por la carencia de inspectores situación que limita el verdadero espíritu de dicha institución, como lo es la supervisión en las empresas. Aunado a esta situación los órganos jurisdiccionales de trabajo se encuentran cada vez más saturados.

Por lo que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, realice una reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo, en la que se incluya un plazo de treinta días para el pago de la indemnización a los trabajadores de la iniciativa privada, y de no cumplir con esa obligación se imponga una sanción al patrono a favor del trabajador. Por último es necesario que en dicha reforma se incluya una sanción a todo aquel patrono que incumpla con el plazo establecido en la ley, a favor de los trabajadores de la iniciativa privada, esto sería un verdadero mecanismo de protección para los trabajadores, descongestionando la Inspección General del Trabajo y los órganos jurisdiccionales de trabajo, ahorrando tiempo y dinero, a los trabajadores, al patrono y al propio Estado.





## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** (t).III, Tercera ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental.** ed. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta 1997.
- CARNELUTTI, Francesco, **Derecho procesal penal.** Ed. Jurídicas Europa – América, Buenos Aires Argentina, 1971.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** 6ta, Ed. Orión.2004.
- DE LA CUEVA, MARIO. **Derecho mexicano del trabajo.** México: 3ª ed., Ed. Porrúa, 1975.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo.** 3ª ed. Guatemala 2002.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ, Verónica. **Manual sindical sobre normas internacionales de trabajo e igualdad de oportunidades.** Departamento de igualdad de Oportunidades de Herramientas para la Equidad, Suiza, 2009.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Ed. Estudiantil Fénix, segunda ed. 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho procesal laboral.** Ed. Estudiantil Fénix, segunda ed. 2007.
- Instituto De Investigación Jurídica, de la Universidad Rafael Landívar, **Cuaderno de estudios No.95.** 2011.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Fénix.



MÉNDEZ, Ricardo, **Derecho laboral, un enfoque práctico**. México Mc.Graw. Hill. 2,000.

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Segunda Ed. Sucesores de Compañía de Editores, SRL. Buenos Aires Argentina 1948.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, **Introducción al estudio del derecho**. Ed. Porrúa, 5ta ed. México 1989.

[http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com\\_content&view=article&id=109&Itemid=512](http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512) (consultado el 17/04/2018).

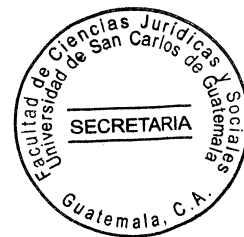
<https://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php> (consultado el 17-04-2018).

<http://libguides.ilo.org/international-labour-standards-es> (consultado el 2/07/2017).

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-instituto-interamericano-dh/article/viewFile/8213/7363> (consultado el 24/09/2017).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=&start=1> (consultado el 21/04/2018).

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNR\\_Y\\_ID:102667](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNR_Y_ID:102667) (consultado el 06/05/2018).



## **Legislación:**

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

**Código Civil.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, Guatemala 1963.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República y sus Reformas. Decreto número 1441, Guatemala, 1948.

**Ley Integral de Protección de la Niñez y la Adolescencia.** Congreso de la República. Decreto número 78-79.

**Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.** C158, entro en vigencia en 1985.

**Pacto de San José.** Convención Americana sobre Derechos Humanos.

**Protocolo De San Salvador.** Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales.