

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



**LA INTRODUCCIÓN DE LA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA POR RENUNCIA EN EL
CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO INDETERMINADO**

MARIELA EUGENIA AGUILAR AGUILAR

GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**LA INTRODUCCIÓN DE LA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA POR RENUNCIA EN EL
CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO INDETERMINADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIELA EUGENIA AGUILAR AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2020

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE:	Lic.	Víctor Enrique Noj Vásquez
VOCAL:	Licda.	Alma Beatriz Molina Berganza
SECRETARIA:	Licda.	Doris de María Sandoval Acosta

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Licda.	Lilian Claudia Johana Escobar
VOCAL:	Licda.	Martina Mock Son Rivas
SECRETARIA:	Lic.	Jorge Eduardo Ajú Icu

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



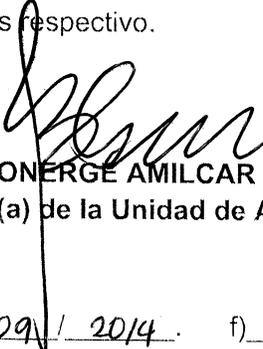
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de agosto de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARIELA EUGENIA AGUILAR, con carné 200617506,
 intitulado LA INTRODUCCIÓN DE LA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA POR RENUNCIA EN EL CONTRATO DE
TRABAJO DE PLAZO INDETERMINADO.

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

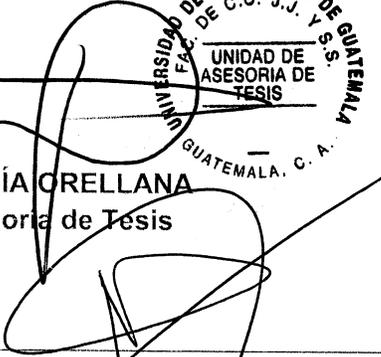
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

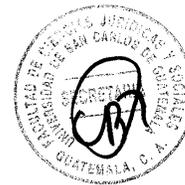


Fecha de recepción 01 / 09 / 2014 . f) _____


 Asesor(a)
LICENCIADO
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

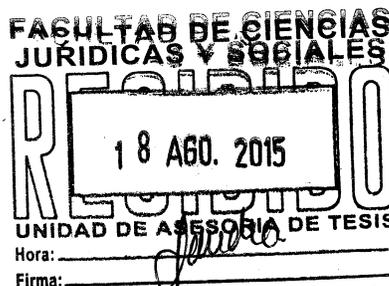


MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Ruta 3 2-70 zona 4 Oficina tres Nivel 3
Teléfono 57986240
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 14 de Julio de 2015.

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



Apreciable doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **MARIELA EUGENIA AGUILAR** con carné **200617506** la cual se intitula "**LA INTRODUCCIÓN DE LA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA POR RENUNCIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO INDETERMINADO**"; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; debido que es necesario introducir la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller comprobó la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a la necesidad de regular la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Ruta 3 2-70 zona 4 Oficina 3 Nivel 3
Teléfono 57986240
Ciudad de Guatemala



- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que en el contrato de plazo indeterminado se obligue al patrono pago de la indemnización al momento de terminar su relación laboral.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le efectué y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


LIC. MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Asesor de Tesis
Colegiado No. 8,241
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

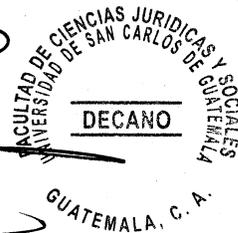
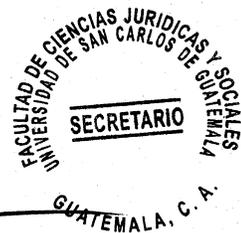


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIELA EUGENIA AGUILAR AGUILAR, titulado LA INTRODUCCIÓN DE LA CLÁUSULA INDEMNIZATORIA POR RENUNCIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO INDETERMINADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida y brindarme cada día sus innumerables bendiciones, siendo una de ellas este momento tan importante en mi formación profesional, reconozco que sin Él no estaría aquí.
- A MI MADRE:** Licda. Olga Benita Aguilar Sapon, por demostrarme siempre su amor incondicional, por brindarme sus cuidados, su apoyo, sus ánimos, por creer siempre en mí y enseñarme con su ejemplo que todo lo que nos proponemos lo podemos lograr con esfuerzo y perseverancia, siempre poniendo a Dios en primer lugar.
- A MIS HERMANAS:** Jennifer Gabriela, por ser la mejor compañera, amiga y confidente, por todas las anécdotas vividas en las cuales hemos aprendido a crecer y a superarnos juntas y por compartir la misma meta en la cual me dio su apoyo incondicional, y a Elida Mishelle, por su cariño, su atención y su comprensión, por ser mi hermanita pequeña a la cual quiero servir de ejemplo.
- A MI ESPOSO:** Por darme impulso para terminar esta meta, por compartir sus deseos de superación y darme su apoyo.
- A MI HIJO:** Adrián Emmanuel, posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero cuando seas capaz, quiero que te des cuenta que eres mi principal motivación y que soy tan feliz de tenerte, quiero ser un buen ejemplo para ti, y darte lo mejor siempre. Te amo.
- A TODA MI FAMILIA:** Por sus ánimos y por estar presentes en mi vida, especialmente a mi sobrino Ian Carlos.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que serán la base de mi profesión.



PRESENTACIÓN

El derecho laboral es tutelar de los trabajadores que constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables, que se desarrollan a través de la legislación ordinaria; no obstante, se discute sobre la factibilidad de implementar una cláusula de protección a los contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado, que permitan a las personas que han prestado sus servicios durante muchos años a una empresa privada, el renunciar a su trabajo sin que sea difícil que se efectúe el pago de las prestaciones a que tiene derecho.

La investigación realizada es cualitativa, porque el problema objeto de estudio es la negativa de cancelar la indemnización al trabajador que quiere terminar con la relación laboral de manera unilateral, que es una variante que se contradice con el principio laboral que es proteger los intereses de los trabajadores frente a los patronos.

La presente investigación, es determinar el grado de desprotección que tiene el sujeto de interés, el trabajador en relación de dependencia, que se resiste a renunciar a pesar del desgaste físico por temor a perder el derecho de una prestación que le permitiría retirarse con cierta comodidad; en contraparte, este beneficio se ha implementado en varias instituciones estatales, lo que afirma la desigualdad con la cual se valora el aporte económico de quienes forman parte del sector privado.

El aporte académico de la presente investigación amplía el campo de interés de las garantías que deben tener los trabajadores que están en un contrato de trabajo de plazo indeterminado, donde la tipología laboral todavía no la establece que los trabajadores puedan renunciar de forma unilateral para obtener una indemnización, solo se da si el patrono los despide de una forma injustificada, no teniendo fundamentos válidos para ese despido, únicamente porque el patrono no quiere pagar prestaciones al trabajador.



HIPÓTESIS

En la legislación guatemalteca, la indemnización laboral procede en caso de que la relación de trabajo sea interrumpida de manera unilateral por el patrono o bien mediante causa justificada, lo que implica que el retiro voluntario por mutuo consentimiento exonera a cualquiera de las partes de obligaciones posteriores, lo que deja en absoluta desprotección al trabajador; por consiguiente, la introducción de la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado, viene a resolver este problema porque opera en cualquier circunstancia, lo que resulta justo para el trabajador que ha prestado sus servicios a determinada empresa durante años continuos, que en caso contrario se vería obligado a prolongar el vínculo laboral para no perder dicha prestación.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método de comprobación de la hipótesis que se ha aplicado es de tipo cualitativo, porque está basado en el análisis de la realidad operacional que demuestra un vacío legal en la legislación laboral guatemalteca.

Las variables aplicadas permiten alcanzar una respuesta válida de solución, porque de la observación experimental se deduce en los contratos de trabajo de plazo indeterminado no hay una garantía que favorezca a los trabajadores que quieren dar por terminada la relación laboral de forma unilateral, lo que limita la función jurisdiccional.

Los factores que sustentan la temática central, tienen su exégesis en la interpretación de la normativa constitucional, establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado al trabajador, en tanto la ley no defina otro sistema más conveniente; esto último abre la posibilidad de reformar el Artículo 83 del Código de Trabajo, como una manera de reconocer el tiempo que el empleado dedicó al logro de las metas de la empresa.

El resultado de la investigación permite asegurar con certeza que la hipótesis fue validada, al establecerse que el marco legal es vulnerable a una desprotección a los trabajadores frente a los patronos.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo	1
1.1. Antecedente históricos	2
1.2. Conceptualización doctrinal y legal	5
1.3. Principios generales.....	8
1.3.1 Principio tutelar de los trabajadores	9
1.3.2 Principio de garantías mínimas.....	10
1.3.3 Principio de imperatividad	11
1.3.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo	12
1.3.5 El derecho del trabajo es hondamente democrático	12
1.3.6 Principio conciliador	13
1.4 Naturaleza jurídica	13
1.5. Finalidad del derecho del trabajo	14
1.5.1 Finalidad protectora del derecho del trabajo	14
1.5.2 Finalidad compensadora del derecho del trabajo	15
1.5.3 Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales	15
1.5.4 Finalidad de rendimiento de la fuerza del trabajo	15
1.6 Fuentes del derecho del trabajo	16



	Pág.
1.6.1 Fuentes reales o materiales	17
1.6.2 Fuentes formales	17
CAPÍTULO II	
2. La relación jurídica en materia laboral	21
2.1. Contrato de trabajo	23
2.2. El trabajador	27
2.3. El patrono	28
2.4. Obligaciones y derechos contractuales	30
2.4.1 Obligaciones del trabajador	30
2.4.2 Derechos del trabajador	31
2.4.3 Obligaciones del patrono	33
2.4.4 Derechos del patrono	33
2.5. Prestaciones laborales	35
2.6. Efectos del vínculo jurídico laboral	40

CAPÍTULO III

3. El efecto negativo del cese laboral a instancia del trabajador en la legislación guatemalteca	43
3.1. La terminación del contrato de trabajo	43
3.2. Responsabilidad de las partes	47
3.3. Despido injustificado	48
3.4. El retiro voluntario del trabajador	49



Pág.

3.4 La pérdida del derecho a la indemnización	51
---	----

CAPÍTULO IV

4. La introducción de la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado.....	53
4.1. Consideraciones preliminares.....	54
4.2. El contrato de plazo indeterminado	55
4.3. La falta de garantías de la relación jurídica continúa	56
4.4. La protección del capital empresarial sobre la previsión social en la legislación guatemalteca	57
4.5. La indemnización universal	58
4.6. La función de la cláusula indemnizatoria por renuncia en la relación laboral	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
BIBLIOGRAFÍA	71



INTRODUCCIÓN

La legislación guatemalteca, el contrato de trabajo de plazo indeterminado termina sin perjuicio para las partes entre otras causas si se acordase por mutuo consentimiento, siendo una causa legítima que exonera al patrono del pago de indemnización sin importar el tiempo que haya tardado la relación laboral; no obstante, esto es contrario a la justicia porque la normativa hace caso omiso de la contribución aportada por el trabajador a la empresa a través de los años.

La hipótesis planteada, se comprobó que no existe una garantía para el trabajador que quiera terminar con la relación laboral de forma unilateral, y aun así reciba indemnización por el tiempo laborado en la empresa.

El objeto de esta investigación, es determinar el grado de desprotección que tiene el trabajador en relación de dependencia, que se resiste a renunciar a pesar del desgaste físico por temor a perder el derecho de una prestación que le permitiría retirarse con cierta comodidad.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos que se describen de la siguiente manera: capítulo I: El derecho del trabajo, que contiene los antecedentes históricos, la conceptualización tanto legal como doctrinal, los principios generales, la naturaleza jurídica, la finalidad y las fuentes del derecho del trabajo; capítulo II: La relación jurídica laboral, que describe el contrato individual de trabajo, el trabajador y el patrono; capítulo III: El efecto negativo del cese laboral a instancia del trabajador en la legislación guatemalteca, que presenta un análisis de los efectos que se producen cuando un trabajador quiere dar por terminada su relación laboral de forma unilateral; y, el capítulo IV: La introducción de la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado, que es una argumentación sobre lo que sería ideal para garantizarle al trabajador una retribución digna por sus servicios prestados a la empresa.



La metodología que fue aplicada en este estudio, contiene las siguientes herramientas: el análisis, que sirvió para estudiar el alcance legal para introducir una clausula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado, la síntesis, que sirvió de base para desarrollar el marco conceptual; y por último, la inducción y la deducción, complementaron el trabajo realizado; asimismo, fue utilizada la técnica de investigación documental que sirvió para recopilar el material bibliográfico que sustenta el contenido temático.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo constituye una unidad jurídica integral, que regula las condiciones laborales entre las partes contractuales, a efecto de garantizar un orden sistemático que limita la disposición de los patronos sobre los empleados que prestan servicios individuales, a cambio de una remuneración que coadyuve a su desarrollo integral.

En la legislación, la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le da origen, es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

“Es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”¹

El derecho del trabajo o laboral como también es conocido, establece una serie de disposiciones tutelares para los trabajadores en su relación directa con el capital, para tratar de nivelar la desventaja que existe entre los grupos de poder y el sector obrero.

¹ Pérez Porto Julián y Merino María. **Definición de derecho laboral** www.definicion.de/derecho-laboral/ consultado (04/02/2015)



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

Para comprender mejor el derecho del trabajo debemos entender que es trabajo el cual significa: “El esfuerzo humano, sea físico o intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de riqueza”.²

“Se llama trabajo a cualquier acción de nuestro cuerpo o inteligencia ordenada, continua, dirigida a una determinada finalidad.”³

1.1 Antecedentes históricos

En Guatemala, la historia del derecho laboral está marcada por la desigualdad que impera entre las clases sociales desde la época precolonial, cuando los pueblos indígenas descendientes de los mayas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo.

En la conquista, los españoles organizaron el trabajo de los hombres a su servicio sobre dos ejes: en el campo reglamentario a través de estatutos legales; y en el campo administrativo, creando gremios en la ciudad, lo que significó el rompimiento de la estructura social de los pueblos originarios.

² Zamora Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág.45

³ Pérez Botija, Eugenio. **El derecho del trabajo**. Pág. 79.



Estas simples disposiciones dieron paso al abuso y a la explotación desmesurado de la mano de obra local, lo que condujo a la creación de las Leyes de Indias, que representaron un gran esfuerzo para proteger a los indígenas del despotismo de los conquistadores.

Este instrumento jurídico vino a regular las condiciones de trabajo en el país, estableciendo entre otras cosas; las jornadas laborales, la fijación de salarios justos acordes al servicio prestado, la creación de programas de cobertura social, límites de edad para emplear obreros y precios nivelados en los productos de primera necesidades que eran vendidos en despensas fiscales.

En la época independiente, fue un acontecimiento político que no representó avances en materia laboral, donde predominaban los conservadores y los liberales que se alternaban en el gobierno, con un desafortunado rasgo en común: su despreocupación por dictar una legislación social justa; en tal caso, tampoco existía un fuero jurisdiccional especializado en resolver las controversias, por lo que el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

La legislación colonial siguió vigente como sucedió en la mayoría de países del continente americano. La Revolución Liberal de 1871, rompió con este vacío legal emitiendo el Código Civil, que era aplicable en materia laboral, bajo el fundamento mercantilista que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, que a la vez trajo consigo una serie de vicios producto de la libertad de contratación entre las partes.



El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, definiéndose como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta. El problema fue que en los años venidos esta reglamentación fue acoplada a ciertos casos, mientras tanto se siguieron aprobando una serie de ordenanzas que contenían distintas modalidades esclavistas que aseguraban mano de obra gratuita o en condiciones precarias, trabajo forzado de caminos, obras pública, agricultura, entre otras.

En el Siglo XX, el auge industrial produjo roces entre el sector empresarial y el proletariado; por consiguiente, aparecieron las primeras formas de asociación entre los obreros; no obstante, las dictaduras de aquella época impidieron el desarrollo del sindicalismo y la apertura de una política laboral ajustada a la realidad social.

La caída del gobierno de Manuel Estrada Cabrera, nació el movimiento sindicalista que impulsó la creación de centrales de trabajadores; fue así, que se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico social, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.

En el gobierno de Jorge Ubico, los avances logrados se desmoronaron, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, entre otros. La Revolución de Octubre de 1944, representó una nueva asonada en el escenario político del país sin precedentes, así que acertadamente puede decirse que es en este periodo en el que nace el derecho laboral, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección



jurídica preferente frente al capital, para compensar la desigualdad económica inspirada en las doctrinas más identificadas de aquél entonces.

La caída de Jacobo Arbenz, dio paso a la contrarrevolución que frustró las grandes transformaciones alcanzadas, al derogarse la Constitución de 1945 y otras leyes de sentido social; sin embargo, se mantuvo dentro de la nueva normativa lo relativo a las garantías mínimas pero desmejora la posición de los trabajadores frente a los grupos de poder.

En el año de 1961 que se promulgó el Código de Trabajo, que sigue vigente en la actualidad, con una serie de disposiciones que buscan proteger los intereses del sector asalariado pero dentro de un sistema que no garantiza en nada el cumplimiento de las condiciones laborales; al contrario, el sector privado ha ido quedando relegado de manera considerable, tanto así, que la normativa no ha sufrido variantes significativas desde que fue aprobada, en contraste con el empuje de los sindicatos estatales ha colocado en una buena posición a la mayoría de empleados del gobierno.

1.2. Conceptualización doctrinaria y legal

“Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones personales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores su subsistencia, la salud y un nivel decoroso de vida”.⁴

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo. Tomo I.** Pág. 436.

“Es una unidad jurídica integral que regula relaciones de trabajo de carácter individual y colectivo, que no importa una división más allá de su sentido académico, ya que las normas de ambas áreas están necesariamente relacionadas; pero en el campo personal, se trata una normativa destinada a proteger primordialmente los intereses individuales de los trabajadores, y, secundariamente a los empleadores, pero ambos considerados desde un punto de vista singular”.⁵

“Constituye una rama jurídica que regula las relaciones derivadas de la actividad personal que se presta mediante contrato, por cuenta ajena, en condiciones de dependencia y subordinación”.⁶

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

El Artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación a la prestación derivada del cese de la relación laboral establece que: “Es obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones para efectos del computo de servicios continuos se tomarán en cuenta la

⁵ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 99

⁶ Pérez Botija, Eugenio. **Op. Cit.** Pág. 114.



la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.”

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación a la tutelaridad de las leyes de trabajo establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinente. 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.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en relación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales establece que: “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 Política de la Republica de Guatemala, la ley, en los tratados internacionales ratificados por



Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

1.3 Principios generales

Los principios del derecho del trabajo tienen por finalidad proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción.

“Los principios del derecho del trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándole determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas.”⁷

“Constituyen un tipo de normas con especial morfología se caracterizan por su generalidad con un especial contenido imponen la obligación de perseguir determinados fines, contienen los valores superiores del sistema; constituyen enunciados con una determinada función son pautas para la aplicación de normas del material jurídico; o son un tipo de fuente distinta de la ley y la costumbre.”⁸

⁷ García, Manuel A. Montoya Melgar, Alfredo, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 160

⁸ Barranco Avilés, María del Carmen, **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**. Pág. 141



“Son líneas que informan algunas normas e inspiran directamente 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.”⁹

El cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala denomina y enumera las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como: principios informáticos del derecho del trabajo, los cuales son los siguientes:

1.3.1 Principio tutelar de los trabajadores

La literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores.”

Con este principio se corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra ubicado el trabajador, este es garantizado según la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 4. “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre

⁹ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, Pág. 9.



sí.” y en el Artículo 103. “Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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.”

1.3.2 Principio de garantías mínimas.

En el cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo establece lo siguiente: “El derecho de trabajo constituye un minimum 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.” Se interpreta como garantías mínimas porque para el Estado es lo menos que debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense el esfuerzo en su totalidad realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital. Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el

trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

1.3.3 Principio de imperatividad

La literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo” o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El derecho de trabajo es necesario e imperativo. Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad.

Como ejemplo en el derecho civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores. El principio de imperatividad implica, por una parte el

límite a la libertad de contratación y por otra la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

1.3.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo

Este es un principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Se enuncia de la siguiente manera:

Realista: Porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Objetivo: Tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.3.5 El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Por qué se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.



Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, este último no coincide con la libertad económica.

1.3.6 Principio conciliador

El sexto considerando del Código de Trabajo establece: “Las normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Con lo mencionado al iniciar un proceso en la vía legal se debe agotar todos los recursos, llegando a un acuerdo.

1.4 Naturaleza jurídica

Según el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e) “el derecho del trabajo es una rama del derecho público. La aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.”

El Artículo 14 del Código de Trabajo, establece: “el presente código y sus reglamentos



son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala.”

1.5 Finalidad del derecho del trabajo

“Los fines del derecho del trabajo son los objetivos del ordenamiento laboral. Obviamente, determinar cuáles son dichos fines requiere una tarea de interpretación importante, en la que habrá que tener en cuenta la viabilidad, la eficacia y la efectividad de las soluciones adoptadas.”¹⁰

1.5.1 Finalidad protectora del derecho del trabajo

Es la primera finalidad que protege en la primera etapa de legislación laboral, y la única en un primer momento.

Su fundamento está en que el derecho del laboral regula los intercambios de trabajo humano y, puesto que este bien económico no es separable de la persona que lo presta, el ordenamiento debe garantizar ciertos derechos a la persona que lo presta.

Algunos de los intereses personales que tradicionalmente se han protegido son la protección de la salud laboral, la intimidad personal, la conciliación de la vida familiar y

¹⁰ Derecho en Red. **Fines del Derecho del trabajo** <http://www.derecholaboral.info/2013/03/fines-del-derecho-del-trabajo.html>. Consultado (02/07/2017)



laboral y la dignidad frente a un trato discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, entre otros.

1.5.2 Finalidad compensadora del derecho del trabajo

Finalidad compensadora, es decir, compensación al trabajador por existir desigualdad de fuerza contractual o poder de negociación entre las partes el empresario goza de una posición más fuerte que el trabajador.

1.5.3 Finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales

Es decir, el derecho del trabajo tiene vocación de regular el sistema de relaciones laborales el cual se entiende como el conjunto formado por las representaciones profesionales y por las prácticas de negociación o interacción existentes entre las mismas.

1.5.4 Finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo

Que el capital humano sea rentable, lo cual es un objetivo económico que tiene en última instancia un trasfondo social: el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo en las empresas y en el conjunto del sistema productivo.

A estos efectos, la legislación laboral ha puesto a disposición de los empresarios facultades directivas y disciplinarias, derechos relativos a la modificación de condiciones de trabajo, negociación colectiva de empresa.

El fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en la relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, podría justificarse que es por la falta de capacitación y conocimiento, además de la coerción por parte del Estado para hacer cumplir las normas.

1.6 Fuentes del derecho del trabajo

Fuente del derecho se conoce como el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad.

Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:



- a. fuentes reales o materiales, y
- b. fuentes formales.

1.6.1 Fuentes reales o materiales

Son las que dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Se puede decir también que son los hechos o fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, y que pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social, cultural.

1.6.2 Fuentes formales

Son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen:

- a) La legislación: Es el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.
- b) La jurisprudencia: La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u oscuro en los



textos positivos o en otras fuentes del derecho. La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.

c) La doctrina: Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.

d) La costumbre: Es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

Fuentes específicas del derecho del trabajo: Las fuentes específicas del derecho del trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

Actualmente, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

Fuentes directas o principales del derecho del trabajo: En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:

Generales: Tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la ley, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo y la jurisprudencia laboral.



Especiales: Tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

Fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo: Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común según el Artículo 15 del Código de Trabajo.





CAPÍTULO II

2. La relación jurídica en materia laboral

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

“Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.”¹¹

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador

¹¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006 Informe V (1) **La relación de trabajo quinto punto del orden del día** Oficina Internacional, Pág. 3

y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos y de sus normas supletorias.”¹²

“Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es suficiente con la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al prestarse se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.”¹³

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social.

“La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.”¹⁴

¹² De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 80.

¹³ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I.** Pág. 105

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) **.La relación de trabajo.** www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm Consultado (05/12/2014)



2.1 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.”¹⁵

“Cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹⁶

En relación a los sujetos del derecho individual del trabajo indica que:

“El trabajador es toda persona exclusivamente individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo; y el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, mediante un acuerdo previo entre las partes”.¹⁷

“El concepto civilista del contrato es un acuerdo de voluntades generador de obligaciones, veremos que en el llamado contrato de trabajo existe una injusticia, porque ambos contratantes no son iguales, hay una diferencia esencial, uno es inmensamente rico económicamente y la otra parte no tiene nada más que su fuerza de

¹⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Pág. 185

¹⁶ Garrido Ramón, Alena. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 54.

¹⁷ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco. Primer curso**. Pág. 30.



trabajo. Fuerza de trabajo conjunto de capacidades físicas e intelectuales que el hombre pone en acción durante el proceso de producción de bienes materiales.”¹⁸

En relación al contrato en materia laboral: “Es el principio de libertad del hombre y, en consecuencia, de sus posibilidades para determinar su conducta en la forma que crea más conveniente, haciendo uso de sus facultades”.¹⁹

“La inspiración tutelar del derecho laboral impone aceptar que la mera convención crea amplios vínculos jurídicos entre las partes; por lo que la relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación o sea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad del contrato en sí, aunque ambas figuras representan lo mismo.”²⁰

El Artículo 18 del Código de Trabajo, en relación al contrato individual de trabajo establece que: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El Artículo 19 del Código de Trabajo, respecto al inicio de la relación de trabajo

¹⁸ Nikitin, Pepe. **Economía política**, Pág. 61.

¹⁹ Deveali, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo. Tomo I.** Pág. 555.

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 90.

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

El Artículo 12 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la indemnización establece que: “Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones análoga por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo.”

Las características del contrato laboral son las siguientes:

Es consensual, pues surte sus efectos a partir del acuerdo de voluntades.

Es bilateral, ya que necesita indefectiblemente la existencia de un empleador y de un empleado.

Es autónomo, pues está regulado por normas específicas.

Es personal e intransferible, ya que el empleado es contratado por sus aptitudes o condiciones propias.



Es oneroso, y genera una relación de dependencia.

La forma de celebración es libre, salvo lo que se prescriba en casos especiales.

Los elementos del contrato de trabajo indican que los factores propios de la convención laboral sirven para concretar su especial naturaleza entre los cuales están los siguientes:

La subordinación es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en su prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa;

La exclusividad admite cierta relatividad, más bien que requisito fundamental parece servir para fijar la esencia del vínculo; al respecto, la tendencia de la legislación laboral hispanoamericana refiere que la prestación de servicios sea efectiva a una empresa en particular;

La estabilidad es factor esencial en el contrato de trabajo, por lo que el empleado debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral permanente.

“La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga



de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios”.²¹

e *+*
El código de trabajo en su Artículo 25, establece las clases de contrato individual de trabajo de la siguiente manera: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido: cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismos como objeto del contrato, y no el resultado de la obra. c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

2.2 El trabajador

Trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad.

Se le ha denominado también proletario, en cuanto a persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Tomo II: Derecho individual del trabajo. contrato de trabajo.** Pág. 146.

“También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición al empleado.”²²

“Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador, según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es trabajador”.²³

El Código de Trabajo en su Artículo 3, regula que 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”.

Se puede establecer que el trabajador es toda persona individual, natural o física, que presta sus servicios sean éstos de cualquier naturaleza, a otra persona por cuyo beneficio se compromete a remunerarle.

Es importante resaltar que la denominación que se le dé a la persona que presta sus servicios, es indiferente para los efectos legales del goce y disfrute de los derechos que la legislación otorga al trabajador.

2.3 El patrono

El Código de Trabajo en su Artículo 2o. Establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. T. IV, Pág. 253

²³ Fernández Molina, Luis, **Op. Cit.** Pág. 152.



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 Política de la República.”

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

La palabra patrón, deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre.

Era el nombre que se signaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

“Aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”²⁴

²⁴ Briceño Ruiz, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, Págs. 154 y 155



2.4 Obligaciones y derechos contractuales

En los contratos de trabajo existen derechos y obligaciones por parte del trabajador así como para el patrono las cuales a continuación se detallan algunas:

2.4.1 Obligaciones del trabajador

Obligaciones patrimoniales: La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador.

El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

Obligaciones no patrimoniales: Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

Realizar el trabajo asignado: El trabajador debe cumplir con el trabajo que le sea asignado de manera eficiente y eficaz.

Respetar las instrucciones y órdenes: Cumplir con lo que le sea ordenado siempre y cuando no menoscabe su integridad.

Conservar en buen estado los elementos de trabajo: El trabajador tiene la obligación de



cuidar los implementos que se le den para la realización del trabajo, ya que son propiedad del patrón.

Guardar reserva de las informaciones que tuviese en el trabajo. Esta obligación se desprende del deber de fidelidad, es un deber que va más allá de la extinción del contrato.

2.4.2. Derechos del trabajador

El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador.

La legislación guatemalteca no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superada en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho.

Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como



la ley, los pactos o convenios colectivos, la costumbre y los usos. Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos relacionados con la irrenunciabilidad de derechos.

El listado de los derechos laborales nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral.

Se tiene la excepción de que a los dos meses de inicio puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Además de los derechos señalados por las leyes, podemos mencionar los siguientes:

Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante.

Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados.



Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas.

Derecho a percibir un pago adicional por laborar tiempo extraordinario.

Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo cumpliendo con las obligaciones o tareas asignadas.

Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario.

Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa.

Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad.

Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono.

Recordemos nuevamente que esta lista de derechos es ilustrativa de los principales derechos que corresponden a un trabajador y no exhaustiva.

2.4.3 Obligaciones del patrono

1. Pagar la remuneración en tiempo y forma.
2. Proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad.
3. Dar un trato igualitario a los trabajadores, es decir no discriminar.
4. Dar ocupación efectiva, es decir tiene que asignarle algún tipo de función.
5. Proveer los elementos para trabajar.

2.4.4 Derechos del Patrono

El derecho a la libre elección de los trabajadores, es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

El derecho de adquisición del producto de trabajo, es un derecho que se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

El derecho de facultad de mando y sus manifestaciones, es un poder de dirección, que



es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.

El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada pero siempre conserva el patrono esa potestad.

El derecho de potestad disciplinaria, quiere decir que el poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el reglamento interior de trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

El derecho de facultad premial, es llamado también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: el espíritu deservicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación, los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público.

2.5 Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales indica que: “Es un conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en



forma total o parcial según sea el caso, en virtud de una relación laboral vigente concluida derivada del otorgamiento en forma personal de servicios materiales y/o intelectuales”.²⁵

Prestaciones laborales son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

El marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyos Artículos 101,102, se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

El Código de Trabajo, se desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88, en el cual nos explica que: “el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también se estipula que el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal. Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patrón

²⁵ Santos Flores, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Pág. 33.



y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, en el cual el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal los Artículos 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

Todo trabajador tiene derecho a recibir por parte del patrono las siguientes prestaciones:

Bonificación incentivo: Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario.

Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas, siendo su fundamento legal



el Artículo 1 y 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector privado (Decreto 78-89).

La bonificación incentivo a que se refiere el Decreto 78-89, no sustituye el salario mínimo o a otros incentivos que se estén beneficiando a trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal está obligada a cumplir, las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

Según lo establece el inciso c) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala: “Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los Artículos 4, 5,6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

Vacaciones: Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante



el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización. Su fundamento legal es el inciso i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual nos indica lo siguiente: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles.”

Aguinaldo: Su fundamento legal inciso j del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, nos indica lo siguiente: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

Bono 14: El nombre correcto de dicha bonificación es el de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92, ya que se constituye en un salario 14, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario No. 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la Ley de Compensación Económica y su



objetivo se encuentra en el Artículo 1 de la referida ley, indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono del sector privado o público y se constituye en otorgar un salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

La fecha máxima para hacerse efectivo según la ley es el día quince de julio de cada año y su periodo para calcularlo inicia el 01 de julio de un año y termina el 30 de junio del año siguiente.

Salario o sueldo: Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo *salarium*, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto.

El Código de Trabajo en su Artículo 88 establece: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos.”

El cálculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse: Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

2.6 Efectos del vínculo jurídico laboral

A diferencia de las restantes relaciones jurídicas, las relaciones jurídicas laborales se



han forjado al calor del enfrentamiento de las partes que la integran, son las luchas de clases obreras y el desarrollo de las organizaciones sindicales factores conformadores del contenido actual de las mismas.

En las relaciones jurídicas laborales es donde se puede apreciar con más claridad el manifiesto de la desigualdad de las partes integrantes, el trabajador quien sólo cuenta con la fuerza de trabajo y el empleador, que en definitiva es el dueño de los medios de producción, poniéndose en una situación de ventaja frente al primero siendo necesario un elemento que equilibre tal desigualdad, el poder del estado, traducido en normas.

En las relaciones jurídicas de trabajo, el elemento normativo adquiere un especial significado, constituye además el elemento otorgante de efectos, la fuente que sirve de cimientos y alrededor del cual giran las restantes como los convenios colectivos de trabajo y los contratos de trabajo.

El vínculo jurídico-laboral crea una desigualdad al someter o subordinar la voluntad del trabajador a la jerarquía creada de antemano, por el contrato de trabajo. La clave de esta construcción jurídica es paradójica a la autonomía de la voluntad, de los que, en forma libre, aceptan una relación de sometimiento o subordinación que los coloca a disposición del empresario, que ordena frente a quien adquiere la obligación de obedecer, durante la ejecución del contrato.

El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad



autónoma, para someterla al empleador.

El poder patronal crece, en cuanto más amplio sea el margen de indeterminación de las obligaciones del trabajador. Por eso, en el contrato de trabajo la voluntad se somete, y en el contrato civil se compromete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega.



CAPÍTULO III

3. El efecto negativo del cese laboral a instancia del trabajador en la legislación guatemalteca

Los efectos de la terminación del contrato de trabajo indican que: “El cese de la relación laboral se produce por un acto unilateral del patrono o del trabajador, que debe estar basado en una causa justa, de lo contrario dará lugar a responsabilidades; en ese caso, el vínculo laboral puede concluir por despido injustificado que surte efecto desde que el patrono lo comunica por escrito al trabajador, pero también por mutuo consentimiento que no implica responsabilidad expresa para ninguna de las partes”.²⁶

3.1 La terminación del contrato de trabajo

Artículo 76. del Código de Trabajo establece: “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.”

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que

²⁶ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 108.



no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

El Artículo 110. Del Código de Trabajo establece, "Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario."

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

Liquidación de un trabajador al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las prestaciones laborales. Las consecuencias dependen si la terminación fue por despido o por renuncia voluntaria.



Si la terminación de la relación laboral fue por despido el trabajador tiene derecho a que se le paguen las siguientes prestaciones y el patrono tiene la obligación de cancelarle:

1. Indemnización un salario por año
2. Aguinaldo proporcional
3. Bonificación
4. Vacaciones proporcionales
5. Ultimo Sueldo

Si la terminación de la relación laboral fue por renuncia voluntaria el trabajador tiene derecho a que se le paguen las siguientes prestaciones y el patrono tiene la obligación de cancelarle:

1. No se debe pagar indemnización
2. Aguinaldo proporcional
3. Bonificación
4. Vacaciones proporcionales
5. Ultimo Sueldo

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus obligaciones y sus efectos, por lo que ya no existe el vínculo jurídico deben cumplirse lo estipulado por la ley.

“A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado”.²⁷

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

La terminación de un contrato es la: “Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales.”²⁸

“La causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la

²⁷ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, Pág. 334

²⁸ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 134

facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”²⁹



Despido disciplinario; se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía.

3.2 Responsabilidad de las partes

Las partes son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes expresado tácita de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones: Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato; Por mutuo consentimiento; y Cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

²⁹ Reynoso, Eleuterio. **El derecho del trabajo**, Pág. 49.



3.3 El despido injustificado

El contrato por tiempo indeterminado es el que más concuerda con la idea de permanencia y estabilidad del trabajador.

El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstas en la ley.

Constituye ser aquel despido que se produce cuando la causa justa alegada por el empleador no ha podido ser demostrada en juicio.

Este tipo de despido tiene la particular característica de generar a favor del trabajador el derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios prestados, teniendo el monto de dicha indemnización un límite máximo de doce remuneraciones.

Tiene importancia el problema cuando el trabajador es despedido injustificadamente o cuando por causa legítima se da por despedido injustificadamente pues en ambos casos existe un acto imputable al patrono, no obstante, que en el primer supuesto es el patrono y en el segundo el trabajador, quien pone fin a la relación laboral.

En estos casos el trabajador podrá demandar conjuntamente con la pretensión resarcitoria, el pago de cualquier otro derecho debido por el empleador, como son fundamentalmente los beneficios sociales.

Cuando un trabajador sea despedido alegando una causa justa, inicialmente sólo podrá cuestionar su despido en la vía del proceso laboral, dentro de la cual si el empleador no logra demostrar que dicha causa justa en realidad se produjo, se ordenará el pago de la indemnización ya descrita.

3.4 El retiro voluntario del trabajador

“Es el acto jurídico condicionado, que reconoce en favor del trabajador la indemnización estipulada por la ley y se perfecciona cuando se hace efectiva extinguiendo de pleno derecho la relación laboral del empleado público”³⁰

El retiro voluntario configura un sistema de desvinculación de la relación de trabajo e implica la exteriorización de la voluntad del empleador de reducir su personal y la manifestación del empleado de su aceptación de abandonar el empleo en las condiciones que le son ofrecidos.

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia

³⁰ Palacios, Juan Alberto y Marengo, Jesús Ramón. **Flexibilidad laboral y retiro voluntario**. Pág. 104



a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación derecho que le es inalienable ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado.

El objeto de la renuncia es el de informar al patrono que se va a dejar el empleo.

Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que vengzan los plazos que establece la ley.

La información de la renuncia debe darse siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo de igual forma.

El Artículo 83 del Código de Trabajo, establece: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos. Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos, y después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.”



3.5 La pérdida del derecho a la indemnización

En relación al pasivo laboral indica que la indemnización: “Es la compensación monetaria que el patrono debe pagar al trabajador por el tiempo servido más la suma proporcional de las prestaciones mínimas, al despedirlo injustificadamente o bien indirectamente; asimismo, la ley define este beneficio como indemnización por el tiempo de servicio”.³¹

“Es el resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación laboral entre las partes contratantes, que sufre de modo principal el trabajador, siendo una prestación que a veces está determinada concretamente por la ley y en otras ocasiones debe estimarse judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.³²

Perder el derecho a la indemnización significa no tener un reconocimiento por parte de la empresa al empleado que ha dedicado tiempo y servicio en el logro de los objetivos.

En la legislación guatemalteca solo estipula que se paga en caso de despido injustificado, no teniendo en cuenta las demás opciones por las cuales se puede dejar de laborar no incurriendo en daños a la empresa.

³¹ Jiménez Sazo, Gilmer Enrique. **La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales.** Pág. 25.

³² Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 374.





CAPÍTULO IV

4. La introducción de la cláusula indemnizatoria por renuncia en el contrato de trabajo de plazo indeterminado

Es necesario ampliar el ámbito de la indemnización actual, teniendo en cuenta que en el Código de Trabajo con respecto a la terminación de los contratos y el eventual pago de la indemnización sólo contempla determinados asuntos excluyendo de la indemnización los casos de terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, sin mediar justa causa y terminación por mutuo consentimiento.

4.1 Consideraciones preliminares

El Código de Trabajo, establece reglas para determinar la indemnización por tiempo servido, pero siempre que se trate de despido, pero hay empresas que de manera unilateral otorgan anualmente esta prestación sin que se interrumpa la continuidad de los servicios prestados, lo que dejaría abierta la posibilidad para que el trabajador tenga la misma facultad de solicitar la compensación salarial en caso de retiro voluntario.

Por lo tanto, es necesario reformar la ley, para introducir una cláusula indemnizatoria universal, atendiendo a factores económicos que le permitan a la persona en posición de retiro de gozar de un pago excepcional para solventar sus gastos mientras se reubica en otra empresa o bien queda en espera de la pensión del seguro social.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones, además en el mismo cuerpo legal se establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia laboral, y en el régimen laboral vigente se excluye de una prestación por terminación de los contratos de trabajo de plazo indeterminado en el que los trabajadores finalicen su relación laboral por unilateralidad y por mutuo consentimiento del empleador.

4.2 El contrato de plazo indeterminado

“Es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización, concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido”.³³

Es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Este contrato no necesita celebrarse por escrito, pudiendo para estar amparado por las leyes laborales probar la relación laboral, o sea, la prestación efectiva del trabajo, lo que significa que el trabajador se halla bajo la dependencia, y recibiendo instrucciones

³³ La Guía. **Contrato de trabajo por tiempo indeterminado**. <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-por-tiempo-indeterminado> (02/07/2017)



de su empleador.

Se inicia por lo general con un período de prueba de dos meses, como se estipula en el Artículo 81 del Código de Trabajo. “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.” Este periodo de prueba por convenio colectivo homologado, puede extenderse hasta seis meses. Si es una empresa calificada como pequeña empresa, el período de prueba se entiende que es de seis meses extensible a doce, por convenios colectivos.

Para evitar que un empleador pueda satisfacer su necesidad de empleo, sin iniciar nunca una relación laboral duradera, o sea sin comprometerse, pues en el período de prueba puede prescindirse del empleado sin indemnización, se prohíbe que se contrate con período de prueba dos veces al mismo empleado. Esto implicaría contratarlo, despedirlo dentro de los tres meses, y volver a recontratarlo, para despedirlo en ese mismo lapso de tiempo. En este caso se considera que el empleador ha hecho renuncia del período de prueba y el trabajador ya es efectivo. Tampoco se puede contratar sucesivamente a trabajadores diferentes para un puesto único y permanente. En este caso el empleador será pasible de multa.

El empleador debe denunciar la existencia de trabajadores en período de prueba desde



el primer día de su trabajo; si no lo hace se entiende que ha renunciado a su derecho de tener al empleado en esa condición. El período de prueba es considerado como tiempo de servicio.

Cuando se realicen contratos a plazo, en forma sucesiva, sin estar justificados por la naturaleza de la tarea, pues esta requiere trabajadores permanentes, se entiende que se trata de un contrato por tiempo indeterminado.

Para dar fin al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, ambas partes deben dar preaviso, el trabajador un mes antes del momento elegido para terminar con su empleo, y el empleador un mes, si es una relación laboral no mayor de cinco años, y de dos meses si supera ese lapso. Los plazos se cuentan a partir del siguiente día en que el preaviso sea notificado. Si el despido es injustificado el empleador deberá hacerse cargo de las indemnizaciones correspondientes.

4.3 La falta de garantías de la relación jurídica continúa

El derecho a la indemnización por renuncia en las relaciones por contrato indeterminado al no cumplirse constituye la reducción de garantías en la relación jurídica continua, lo que podemos entablar en la precariedad laboral, en el mercado de trabajo y referido a las condiciones de empleo, subempleo y desempleo del trabajador, esto se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones



socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

“Los procesos de flexibilización laboral o desregulación del mercado de trabajo: bajada de salarios, abaratamiento del despido, ausencia de indemnizaciones, falta de coberturas sociales, contratación temporal. Del proceso de precarización se deriva un aumento de la economía sumergida y un empeoramiento de las condiciones de trabajo.”³⁴

“El término de precarización se hace conocido en la década de 1980, aplicado a las supuestas consecuencias de la flexibilidad laboral en la vida cotidiana, según los críticos de esta. El eufemismo de flexibilidad laboral es uno de los pilares del liberalismo económico y neoliberalismo que promueven procesos de liberalización económica. Procesos generalizados de precarización son el toyotismo o posfordismo.”³⁵

4.4 La protección del capital empresarial sobre la previsión social en la legislación guatemalteca

“Los intereses de los particulares existen con independencia de la tutela jurídica y se mueven a través de continuas vicisitudes, éstos proveen a la satisfacción de las

³⁴ Adrián Sotelo Valencia, Plaza y Valdés **Desindustrialización y crisis del neoliberalismo: maquiladoras y telecomunicaciones**, Pág. 121

³⁵ Alejandra Selma Penalva, **Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española**, Pág. 25



necesidades propias, según su libre apreciación, mediante relaciones diversas. La iniciativa privada es el mecanismo motor de toda regulación recíproca de intereses, es el poder de autodeterminación de la persona”.³⁶

La autonomía privada es libertad individual que permite hacer o no hacer, otorgar al individuo una esfera de actuación, es un reconocimiento del valor jurídico de sus actos que serán vinculantes y preceptivos. El ejercicio de la autonomía privada permite la realización de actos de autodeterminación, autorregulación de intereses propios.

Los negocios de la vida privada asumen la calidad de negocios jurídicos.

El derecho proporciona a los particulares la posibilidad de regir sus intereses en la vida de relación.

“La autonomía privada constituye la posibilidad de autorregularse, la cual se ejercita estableciendo, disponiendo, gobernando, es un poder de ordenación de la esfera de la vida privada de la persona”.³⁷

4.5 La indemnización universal

Para tener más clara la definición de indemnización a continuación se mencionan las siguientes:

³⁶ Castro y Bravo, Federico de, **El negocio jurídico** Pág. 11

³⁷ Díez-Picazo, Luis y Gullón, Antonio, **Sistema de derecho civil**, Pág. 369



La acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, y el vocablo indemnizar como resarcir de un daño o perjuicio"³⁸

“El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, es sinónimo de compensación o satisfacción”³⁹

“El resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.⁴⁰

“Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que ha recibido, enfocado desde la víctima”.⁴¹

Con lo anteriormente expuesto, se puede determinar que este derecho está garantizando que el trabajador que sin justa causa ha sido objeto de un despido directo o indirecto, pueda sostenerse durante el tiempo que tarde en conseguir prestar sus servicios a otra empresa o patrono, pudiendo así sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades básicas. Según nuestra legislación laboral la indemnización consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios, por

³⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 766.

³⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 692.

⁴⁰ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 374

⁴¹ **Ibid**



la parte proporcional que no llega a un año de servicios y, viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido.

Esta indemnización, también se aplica cuando el trabajador es despedido en forma indirecta.

La indemnización procede cuando se despide a un trabajador y en el transcurso del trámite que establece la ley no se le prueba la justa causa en que se funda el despido del trabajador, habiéndose efectuado el despido en forma directa o indirecta.

En nuestra legislación laboral la indemnización consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios, por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y, viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido.

Como mencionamos en el transcurso de la presente investigación indemnización es el resarcimiento o la reparación de un daño o perjuicio causado.

Para poder analizar las principales causas por las cuales se hace necesaria la incorporación de una indemnización universal en el derecho laboral guatemalteco es necesario dar una definición de indemnización universal, siendo esta la siguiente: Es el resarcimiento de daños y perjuicios causados por el patrono o bien cuando el



trabajador por razones personales o de salud, decide dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su renuncia para que se sigan los trámites correspondientes del pago de la indemnización.

Con lo expuesto podemos entender que indemnización universal es el resarcimiento o reparación de un todo, del universo de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, es decir a la compensación total por los años de servicio que prestó al patrono.

En la actualidad se habla mucho de la indemnización del trabajador como un derecho social mínimo pero no se ha investigado a profundidad lo que implica que no se ha establecido en qué grado es efectiva y justa la indemnización ya que es sumamente selectiva al no contemplar a todos los trabajadores sino únicamente un sector específico.

Y no tiene un sentido universal que sería lo adecuado por tratarse de materia laboral en donde se pretende proteger al trabajador como la parte débil de una relación laboral, violentando con esto el principio de indubio pro operario de que se presume en el derecho laboral.

Es necesario ampliar el ámbito de aplicación de la indemnización actual, teniendo en cuenta que actualmente en el Código de Trabajo con respecto a la terminación de los contratos de trabajo y el eventual pago de la indemnización por tiempo servido, ya que



se pueden considerar cinco situaciones relevantes al respecto: “a) la terminación por causa justa que faculta al patrono a dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte en cuanto al pago de la indemnización, sin perjuicio del derecho del trabajador para emplazarlo judicialmente a fin de que pruebe la justa causa y en caso de no probarlo, goza de dicha indemnización; b) la terminación por el trabajador argumentando causa justa constitutiva de despido indirecto, en cuyo caso goza del derecho de indemnización, sin perjuicio de la facultad del empleador de emplazar judicialmente al trabajador para probarle que abandonó el trabajo sin causa justa, en cuyo caso no procede la indemnización; c) la terminación unilateral por el empleador, sin justa causa, en cuyo caso procede la indemnización; d) la terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, sin justa causa en cuyo caso la indemnización es improcedente y e) la terminación del contrato por mutuo consentimiento del empleador y del trabajador en cuyo caso tampoco procede la indemnización.”

En el Artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Los derechos sociales mínimos, la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.”

El sistema actual del Código de Trabajo, excluye de la indemnización los casos de terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, sin mediar justa causa y de terminación por mutuo consentimiento lo que se considera una injusticia por excluir



al trabajador, en tal caso, de una prestación que, si bien se expresa como una sanción al empleador por el despido injusto, también constituye una justa retribución por el tiempo de servicio en que el trabajador coopero al logro de los objetivos de la empresa.

Haciendo con ello necesario que se aplique una indemnización universal para hacerlo más justo y lograr que el trabajador en Guatemala pueda verse protegido por las leyes laborales con un derecho que le permita tener acceso a una retribución que ha ganado por cada año que ha servido a un patrono o empleador.

Es necesario reconocer el derecho del trabajador a mejorar su situación y tener por razones personales, la posibilidad de elegir un nuevo trabajo o empleador sin perder una justa compensación por su esfuerzo y dedicación al servicio del empleador anterior, dignificando con ello a la clase trabajadora y que se realice una verdadera justicia laboral.

Es por ello que el presente análisis lo que se pretende es reconocer el referido derecho a los casos actualmente excluidos de la prestación.

4.6 La función de la cláusula indemnizatoria por renuncia en la relación laboral

La normativa constitucional, establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado al trabajador, en tanto la ley no defina otro sistema más conveniente; esto último abre la



posibilidad de reformar el Artículo 83 del Código de Trabajo, como una manera de reconocer el tiempo que el empleado dedicó al logro de las metas de la empresa.

Es de señalar que la reparación económica sólo cabe en caso de existir un despido directo o injustificado, lo que implica conflicto entre las partes; por consiguiente, pareciera que aquel trabajador que haya destacado por su buen desempeño dentro de la empresa no puede ser compensado al momento de retirarse a menos que provoque la ruptura del vínculo laboral, lo que resulta absurdo.

El trabajador debe ser indemnizado aun cuando el trabajador termine su relación laboral por decisión unilateral, sin mediar justa causa y también cuando termina la relación laboral por mutuo consentimiento, tanto de trabajador como de patrono, ya que constituye una justa retribución por el tiempo de servicio en el que el trabajador cooperó para el logro de los objetivos de la empresa.

Conforme al régimen laboral vigente, se excluye de una prestación por terminación de los contratos de trabajo a los trabajadores que finalizan su relación por decisión unilateral y por mutuo consentimiento con el empleador, por lo que se estima que, para el logro de una mayor justicia social que mejore los derechos laborales, es conveniente establecer aquella prestación en las situaciones relacionadas actualmente excluidas de la misma, así como una generalizada condena en costas en caso de demanda de prestaciones irrenunciables.



Para poder llevar a la práctica la introducción de la cláusula indemnizatoria por renuncia en los contratos de trabajo de plazo indeterminado es necesario reformar los Artículos 78, 83 y 86 del Código de Trabajo, dejando subsistente el sistema vigente para los casos de despido injusto. A continuación se presenta una iniciativa de reforma:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
DECRETO NÚMERO
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece igualmente el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que, conforme al régimen laboral vigente, se excluye de una prestación por terminación de los contratos de trabajo a los trabajadores que finalizan su relación por decisión unilateral y por mutuo consentimiento con el empleador, por lo que se estima



que, para el logro de una mayor justicia social que mejore los derechos laborales, es conveniente establecer aquella prestación en las situaciones relacionadas actualmente excluidas de la misma.

POR TANTO:

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

DECRETA:

LAS SIGUIENTES REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS:

Artículo 1. Se adiciona un párrafo final al Artículo 78, así: “Asimismo, cuando exista negativa al pago de las prestaciones irrenunciables establecidas en la legislación laboral, que obliguen al trabajador a demandarlas judicialmente, si la sentencia es favorable al trabajador, se debe condenar al patrono responsable al pago de costas judiciales.”

Artículo 2. Se adiciona un párrafo al final del Artículo 83, así: “En los casos previstos en el primer párrafo del presente artículo, así como en caso de terminación del contrato por mutuo consentimiento una vez que hay transcurrido el período de prueba, el patrono deberá pagar al trabajador, además de otras legalmente obligatorias, una



prestación en dinero cuyo monto será equivalente al de la indemnización por tiempo servido establecida en el Artículo 82 de este Código para cuyo efecto son aplicables los incisos a), b), c), y d) de dicho Artículo. Ambas partes podrán convenir en un plazo que no excederá de doce meses para el pago de la prestación relacionada, mediante abonos periódicos que no excedan de un mes cada uno, en cuyo caso deberán suscribir el respectivo convenio de pago, que constituirá título ejecutivo, el patrono deberá prestar garantía suficiente para el cumplimiento de su obligación. Si transcurrieren diez días después de la fecha del cese efectivo de la relación laboral, sin haberse suscrito el referido convenio, el trabajador podrá acudir ante tribunal de trabajo competente para exigir el pago en la vía incidental, en cuyo procedimiento no cabrá más recurso que el de apelación de la resolución del incidente.”

Artículo 3. Se reforma el Artículo 86, el cual queda así: “Artículo 86. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por el advenimiento de plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

En los casos de terminación por mutuo consentimiento de los contratos por tiempo indefinido deberá pagarse la indemnización establecida en el Artículo 83 de este Código.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

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, existen diversas formas de contratación, pero la general es la de contratación de forma indeterminada puesto que no se estipula fecha de finalización del contrato de trabajo.

En la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo de plazo indeterminado termina sin perjuicio para las partes, entre otras causas si se acordase por mutuo consentimiento, siendo una causa legítima que exonera al patrono del pago de indemnización sin importar el tiempo que haya durado la relación laboral; no obstante, esto es contrario a la justicia porque la normativa hace caso omiso de la contribución aportada por el trabajador a la empresa a través de los años; por consiguiente, pareciera que aquel trabajador que haya destacado por su buen desempeño dentro de la empresa no puede ser compensado al momento de retirarse a menos que provoque la ruptura del vínculo laboral, lo que resulta absurdo.

El trabajador debe ser indemnizado aun cuando el trabajador termine su relación laboral por decisión unilateral, sin mediar justa causa y también cuando termina la relación laboral por mutuo consentimiento, tanto de trabajador como de patrono, ya que constituye una justa retribución por el tiempo de servicio en el que el trabajador cooperó para el logro de los objetivos de la empresa.





BIBLIOGRAFÍA

- BARRANCO AVILES, María del Carmen. **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**. Madrid, España. Ed. Dykinson, 2004.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**, México D.F, México. Ed. Harla, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Tomo II: Derecho individual del trabajo. Volumen I: Contrato de trabajo**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, S.A. / Ed. Heliasta S.R.L., 1988.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**, Buenos Aires, Argentina. Ed. El Ateneo, 1960
- CASTRO Y BRAVO, Federico de. **El negocio jurídico**. 1ª ed. Madrid, España. Ed. Civitas 2002.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión. **La relación de trabajo quinto punto del orden del día oficina internacional**. Informe V (1) 2006
- DAVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed. México D.F. México, Ed. Porrúa. 2009
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo. Tomo I**. 4ª ed. revisada y puesta al día con la doctrina y la jurisprudencia. México: Ed. Porrúa, S.A., 1954.
- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo. Tomo I**. 2ª ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1971.
- DÍEZ- PICASO, Luis y GULLÓN, Antonio. **Sistema de derecho civil, Tomo II** 10ª ed. Ed. Tecnos, S.A. 2012.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (Colección Fundamentos). Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, S.A., 2006.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo.** (Colección Textos Jurídicos Universitarios). México: Ed. Oxford University Press, 1999.

JIMÉNEZ SAZO, Gilmar Enrique. **La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales.** (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2010.

LA GUIA. **Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.** <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-por-tiempo-indeterminado>. Copyright © 2008-2017

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 3ª ed. corregida y actualizada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1992.

NIKITIN, Pepe. **Economía política,** Bogotá, Colombia, Ed. Pepe. 1973.

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo,** 2ª ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma. 1978.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho del trabajo.** Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1947.

PEREZ PORTO, Julián y Merino María. **Definición de derecho laboral.** <https://www.definicion.de/derecho-laboral>. Copyright © 2008-2017

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Primer curso. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.



REYNOSO, Eleuterio. **Derecho laboral y globalización**, Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 2006.

SANTOS FLORES, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: 2008.

SELMA PENALVA, Alejandra. **Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española**, España, Ed. Valencia, Tirant lo Blanch, 2007

SOLETO VALENCIA, Adrián. **Desindustrialización y crisis del neoliberalismo: maquiladoras y telecomunicaciones**, Plaza y Valdés, México. <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/index.htm>

PALACIOS Juan Alberto, MARENO Jesús Ramón. **Flexibilidad laboral y retiro voluntario**, Ed. Juridicas Cuyo.

PEREZ PORTO, Julián y MERINO, María. **Definición de derecho laboral**. <https://www.definicion.de/derecho-laboral>. Copyright © 2008-2017

ZAMORA CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires (AR): Heliasta, 1972.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto-Ley número 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto-Ley número 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

