

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



**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021**

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

**CREACIÓN DE UN FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES ANTE EL  
CIERRE DEFINITIVO DE UNA EMPRESA SIN DAR PREVIO AVISO AL MINISTERIO  
DE TRABAJO**



Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2021

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

DECANO: MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García  
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González  
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia  
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Domingo Alfredo Ajcu Toc  
Vocal: Lic. Fidel Amilcar Lopez Zavala  
Secretario: Licda. Sandra Elizabeth Juarez Gonzalez

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Sandra Elizabeth Giron Mejía  
Vocal: Lic. César Noel Rodríguez Marroquín  
Secretario: Lic. Alvaro Abilio Morales Burrion

**Razón:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en 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,  
 25 de julio de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, NELSON RENE RIVAS RUIZ

\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

JAQUELINE TATIANA SALAZAR PÉREZ, con carné 200941053,

intitulado CREACIÓN DE UN FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES ANTE EL CIERRE DEFINITIVO DE UNA EMPRESA SIN DAR PREVIO AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 07 / 10 / 2019. f)

*[Handwritten signature]*  
 Lic. Nelson René Rivas Ruiz  
 ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)





**LIC. NELSON RENÉ RIVAS RUFZ**  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO No. 6,498

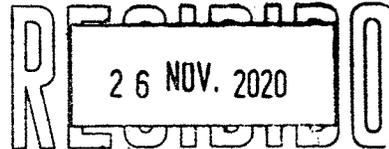
6ª. Calle 4-17 Zona 1, Edificio Tikal, torre sur, 6º. nivel, oficina S-601,  
Ciudad de Guatemala. Teléfonos: 57044144 – 40019000 – 22204637  
Correo Electrónico: lic.nelson\_rivas@hotmail.com



Guatemala, 3 de junio de 2020.

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: \_\_\_\_\_

Firma: *[Firma manuscrita]*

Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento emitido por esta jefatura el día 25 de julio de 2019, en el que se me designa como asesor del trabajo de investigación de la bachiller **Jaqueline Tatiana Salazar Pérez**, con número de carné 200941053, intitulado: **CREACIÓN DE UN FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES ANTE EL CIERRE DEFINITIVO DE UNA EMPRESA SIN DAR PREVIO AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO**, habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

#### DICTAMEN:

##### a) Contenido científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que es necesario crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo y así garantizar el pago de los créditos laborales ante la insolvencia patronal.

##### b) La metodología y técnica de investigación utilizada

En la elaboración de la investigación, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; en cuanto a las técnicas se recurrió a la bibliográfica y documental, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado en la presente investigación.

##### c) Redacción

La tesis está redactada en forma clara, observando técnicas gramaticales, utilizando un léxico técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.

##### d) Contribución científica

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud que la presente



investigación analiza y justifica la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa e insolvencia patronal, para garantizar el pago de los créditos laborales adeudados.

**e) Las conclusiones y recomendaciones**

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la investigación.

**f) La bibliografía**

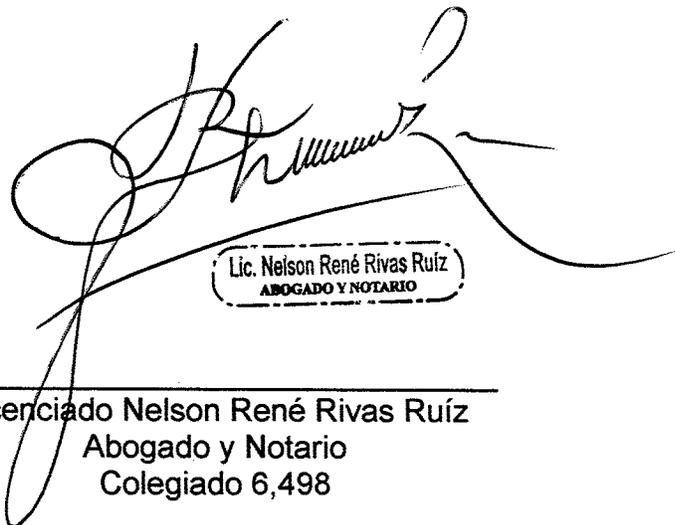
Es acorde con la investigación de tesis y tiene relación con las citas textuales.

**g) Expresamente declaro**

Que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Jaqueline Tatiana Salazar Pérez.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para ser discutido en el examen público, en virtud de que el trabajo indicado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Lic. Nelson René Rivas Ruíz  
ABOGADO Y NOTARIO

f. \_\_\_\_\_  
Licenciado Nelson René Rivas Ruíz  
Abogado y Notario  
Colegiado 6,498



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



Guatemala, 16 de noviembre de 2020

Señor  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Director:

Atentamente le informo que la estudiante **JAQUELINE TATIANA SALAZAR PÉREZ**, ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis, cuyo título final es: **“CREACIÓN DE UN FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES ANTE EL CIERRE DEFINITIVO DE UNA EMPRESA SIN DAR PREVIO AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO”**.

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Cordialmente:

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

Lic. Julio Vinicio Franco Guerra  
Consejero Docente de Redacción y Estilo

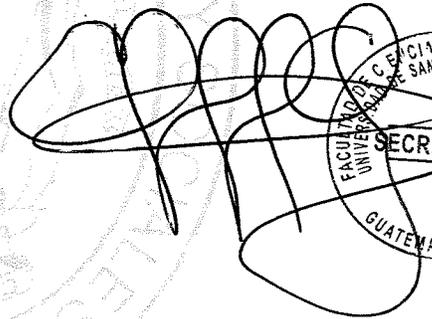


**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



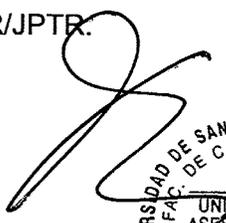
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinte de agosto de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JAQUELINE TATIANA SALAZAR PÉREZ, titulado CREACIÓN DE UN FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES ANTE EL CIERRE DEFINITIVO DE UNA EMPRESA SIN DAR PREVIO AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



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

CEHR/JPTR.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
UNIDAD DE  
ASESORIA DE  
TESIS  
GUATEMALA, C. A.



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





## DEDICATORIA

### **A DIOS JEHOVÁ:**

Por su infinito amor, fidelidad y misericordia, y porque sé que está cumpliendo su propósito en mi vida.

### **A MI PADRE:**

Delfino Leonel Salazar López, por apoyarme incondicionalmente y demostrarme el amor de diferentes maneras.

### **A MI MADRE:**

María Josefina Pérez Marroquín, por apoyarme no importando la distancia o circunstancias, gracias por el amor incondicional.

### **A MI HERMANO Y CUÑADA:**

Gersón Leonel Salazar Pérez y Dórica Amparo Contreras de Salazar, por el amor, consejo y por ser un apoyo espiritual.

### **A MIS HERMANITOS:**

Adi Joed Mejía Pérez y Esther Nohemi Mejía Pérez, por su amor, cariño y apoyo, no importando la distancia.

### **A MI FAMILIA:**

Por demostrarme su amor y cariño.

### **A MI ABUELO:**

Francisco Salazar Velásquez, por siempre llevarme en sus oraciones.

### **A MINISTERIO RENACER:**

Por el apoyo espiritual.



**A MIS AMIGOS:**

Maritza, Fátima, Lilian, José Luis, Erick, Francisco y Juan José por ayudarme y ser parte de mi aventura universitaria.

**A MI ASESOR:**

Por ser un amigo y mentor, gracias por enseñarme a trabajar con excelencia.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por proporcionarme conocimientos jurídicos.

**A:**

La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudio superior y permitir mi desarrollo profesional.



## PRESENTACIÓN

La investigación realizada es de tipo cualitativo, en virtud que se determinó la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para proteger, garantizar y remunerar todos los créditos laborales adeudados al trabajador ante la insolvencia patronal y así cumplir con el principio de tutelaridad regulado en cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo de Guatemala.

El estudio pertenece a la rama del derecho laboral y se realizó en el período que comprende los años 2017 a 2019, en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

El objeto de estudio es el Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo y el sujeto de la investigación es la empresa patronal.

En la investigación realizada se determinó que los mecanismos legales regulados y utilizados no han sido suficientes para garantizar, proteger y remunerar el pago de prestaciones o indemnizaciones ante la insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa. No existe una entidad con un fondo preexistente para garantizar los pagos mínimos ante la terminación de la relación laboral, por lo tanto surge la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales.

El aporte académico del trabajo es la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para que los trabajadores puedan subsistir y cubrir sus necesidades económicas mientras encuentran una nueva fuente de trabajo.



## HIPÓTESIS

Existe la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para asegurar el pago de prestaciones o indemnizaciones a todos los trabajadores afectados ante la insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa. En el Código de Trabajo de Guatemala no existen medidas legales adecuadas para garantizar, con un fondo preexistente, el pago de las prestaciones laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que en muchos casos se hace ineficaz la ejecución de la sentencia condenatoria de pago de prestaciones laborales por el hecho que los patronos no tienen solvencia patrimonial o carecen de bienes que puedan embargarse, causando que los trabajadores no obtengan el pago de prestaciones o indemnizaciones que les corresponde.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la investigación realizada la hipótesis formulada fue validada por el motivo que se evidenció la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para proteger, garantizar y asegurar el pago de prestaciones o indemnizaciones a todos los trabajadores afectados ante la insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el método analítico, deductivo e inductivo, los cuales evidenciaron que las medidas legales reguladas en el Código de Trabajo de Guatemala no han sido adecuadas para garantizar el pago de créditos laborales cuando los patronos no tienen solvencia económica ni existen bienes que puedan embargarse, surgiendo la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para que sea el responsable del pago de los créditos laborales adeudados a los trabajadores ante la insolvencia patronal.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco.....	4
1.3 Definición.....	6
1.4 Denominaciones.....	7
1.4.1 Derecho obrero.....	8
1.4.2 Legislación industrial.....	8
1.4.3 Derecho social.....	8
1.4.4 Denominación utilizada.....	8
1.5 Objeto.....	10
1.6 Naturaleza jurídica.....	10
1.6.1 Corriente negativa .....	11
1.6.2 Corriente clásica.....	11
1.6.3 Derecho mixto o híbrido.....	12
1.6.4 Derecho social.....	13
1.7 Características.....	14
1.8 Fuentes.....	16
1.8.1 Clasificación de las fuentes.....	16
1.8.2 Fuentes materiales.....	16
1.8.3 Fuentes formales.....	17
1.8.4 Fuentes escritas.....	17
1.8.5 Fuentes no escritas.....	18
1.8.6 Fuentes legislativas.....	19
1.8.7 Fuentes contractuales o específicas.....	19
1.8.8 Fuentes exclusivas o específicas del derecho de trabajo.....	19
1.9 Principios.....	20



1.9.1 Principio tutelar de los trabajadores.....	20
1.9.2 Principio de garantías mínimas y de irrenunciabilidad.....	21
1.9.3 El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	22
1.9.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	22
1.9.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	23
1.9.6 El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	23
1.9.7 El derecho del trabajo es esencialmente conciliatorio.....	24
1.10 Relación con otras disciplinas jurídicas.....	24
1.10.1 Derecho constitucional.....	25
1.10.2 Derecho civil.....	25
1.10.3 Derecho mercantil.....	25
1.10.4 Derecho procesal.....	26
1.10.5 Derecho administrativo.....	26
1.10.6 Derecho de la seguridad social.....	27
1.10.7 Derecho penal.....	27
1.10.8 Derecho internacional.....	28
1.11 Derecho internacional laboral.....	28
1.11.1 Historia.....	28
1.11.2 Concepto y naturaleza jurídica.....	31
1.11.3 Principios y objetivos.....	32
1.11.4 Carácter tripartito.....	33
1.11.5 Composición y estructura.....	34
1.11.6 Los convenios internacionales de trabajo y recomendaciones.....	35
1.11.7 Guatemala y la Organización Internacional de Trabajo.....	37

**CAPÍTULO II**

2. Relación laboral.....	39
2.1 Definición.....	39
2.2 Elementos.....	41
2.3 Características.....	47
2.4 Clima laboral.....	48



2.4.1 Definición.....	48
2.4.2 Diversos tipos de clima laboral.....	49
2.4.3 Dimensiones del clima laboral.....	51
2.5 Contrato de trabajo.....	53
2.5.1 Definición.....	53
2.5.2 Elementos.....	53
2.5.3 Características.....	55
2.6 Formas de terminación de la relación laboral y sus efectos.....	56
2.6.1 Por voluntad de una de ellas.....	57
2.6.2 Por mutuo consentimiento.....	58
2.6.3 Por causa imputable a la otra.....	58
2.6.4 Por disposición de la ley.....	59
2.7 Prestaciones laborales.....	60
2.7.1 Descanso semanal.....	60
2.7.2 Días de asueto con goce de salario.....	61
2.7.3 Jornada extraordinaria.....	61
2.7.4 Vacaciones.....	62
2.7.5 La prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado....	63
2.7.6 Bonificación Incentivo sector privado y bonificación mensual.....	64
2.7.7 Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado.....	66
2.7.8 Indemnización por tiempo servido.....	67
2.7.9 Ventajas económicas.....	68
2.7.10 Reclamación de prestaciones específicas.....	68

### **CAPÍTULO III**

3. Creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo.....	71
3.1 Empresa patronal.....	72
3.1.1 Elementos personales.....	73
3.1.2 Elementos materiales.....	74
3.1.3 Elemento de la administración.....	75



3.2 El poder del empresario.....	75
3.3 Cierre de empresa patronal.....	77
3.4 Despido masivo como consecuencia del cierre de empresa patronal.....	81
3.4.1 España.....	82
3.4.2 Colombia.....	83
3.4.3 Venezuela.....	85
3.5 Funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante las relaciones laborales.....	86
3.5.1 Historia.....	87
3.5.2 Visión, misión y objetivos.....	88
3.5.3 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	89
3.5.4 Inspección General de Trabajo.....	91
3.6 Créditos laborales en el despido masivo.....	92
3.6.1 Definición.....	93
3.7 Garantía de los créditos laborales en el derecho comparado.....	95
3.7.1 Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador.....	96
3.7.2 España.....	100
3.7.3 Uruguay.....	102
3.7.4 Venezuela.....	104
3.8 Creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales en Guatemala.....	106
3.8.1 Fondo de Garantía de Créditos laborales.....	107
3.8.2 Objetivo.....	108
3.8.3 Trabajadores beneficiados.....	108
3.8.4 Requisitos para la remuneración de los créditos laborales.....	108
3.8.5 Créditos Laborales garantizados.....	109
3.8.6 Financiación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales.....	109
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>111</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>113</b>



## INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo de Guatemala establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y trata de compensar la desigualdad económica que existe entre trabajadores y patronos. Han surgido diferentes mecanismos legales para proteger a los trabajadores al momento en que se termina la relación laboral sin responsabilidad del trabajador, intentando proteger los créditos por salarios no pagados o indemnizaciones en dinero adeudado a los trabajadores dado su carácter alimenticio.

Lamentablemente estos mecanismos no han sido efectivos cuando existe insolvencia patronal y el patrono no tiene los recursos económicos para cumplir con sus obligaciones patronales, por lo tanto nace la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa, quien tendría una reserva económica para proteger, garantizar y remunerar los créditos laborales adeudados a los trabajadores ante la insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa, así existe certeza por parte de los trabajadores que se cumplirá con el pago de créditos laborales ante la insolvencia patronal.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación si las medidas actuales han podido garantizar el pago de créditos laborales adeudados ante la terminación de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador, y de no ser así la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales. Se pudo comprobar la hipótesis planteada porque la protección jurídica otorgada a los créditos laborales no ha sido suficiente para garantizar su pago cuando existe insolvencia patronal, por lo tanto surge la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para proteger, garantizar y remunerar los créditos laborales adeudados.

El contenido está dividido de la siguiente manera: en el capítulo uno se desarrolla lo concerniente a el derecho laboral, en el capítulo dos se explica la relación laboral y por último en el capítulo tres se expone la creación de un Fondo de Garantía de Créditos



Laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo.

Para la investigación se utilizó la técnica bibliográfica y documental, también el método deductivo, inductivo y analítico para redactar y desarrollar el contenido capitular.

En la investigación se demostró que los mecanismos legales utilizados para garantizar el pago de los créditos laborales adeudados no han sido efectivos, la mejor manera de proteger, garantizar y remunerar los créditos laborales es a través de la creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales, quien sería el ente con personalidad jurídica propia con una reserva económica encargado de realizar el pago de los créditos laborales ante la insolvencia patronal, incluso ante la pandemia del Covid-19 el Fondo de Garantía de Créditos Laborales hubiera garantizado y remunerado los créditos laborales adeudados por la crisis económica, por lo tanto es de urgencia la creación de dicho fondo.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

El derecho al trabajo es un derecho fundamental humano reconocido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es de suma importancia el estudio detallado del derecho laboral para saber cuáles son las normas y principios jurídicos que regulan las relaciones del trabajo por cuenta ajena entre trabajadores y patronos.

En este capítulo se analiza y estudia el derecho laboral de forma general, desde sus antecedentes históricos para poder entender su origen y surgimiento. También se citan distintas definiciones y denominaciones para tener una mejor comprensión y explicación del significado de su nombre.

Se analizan los distintos puntos de vista referentes a la naturaleza jurídica, fuentes y principios del derecho laboral. Por último se analiza la relación que tiene el derecho laboral con distintas ramas jurídicas y el derecho internacional laboral, haciendo un análisis profundo de cada tema.

#### 1.1 Antecedentes históricos

Trabajo es todo esfuerzo mental o corporal que realiza una persona de manera total o parcial para obtener un bien distinto al placer, también es toda actividad humana



intelectual y/o material, encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades.

El trabajo existe desde que el hombre ocupó el mundo, incluso se menciona el trabajo en el libro bíblico del Génesis. En la prehistoria los primeros humanos obtenían los medios necesarios a través de la recolección.

A medida que fueron evolucionando incorporaron nuevas herramientas de corte. En esta transición se da la primera división de trabajo en la que se dio la separación de la agricultura de la ganadería dándose la familia patriarcal y la primera división social que se refiere a los esclavistas y esclavos, explotadores y explotados, situación en la que se fue generando la desigualdad, lo cual afectaba a muchas personas.

La segunda división del trabajo surge cuando se da la diferencia de grupos sociales según su oficio, apareciendo grupos que se dedicaban a la fabricación de distintos instrumentos de producción, armas y utensilios domésticos.

Cuando aparece la apropiación de las tierras surge la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se somete a hombres y mujeres al dominio de otro. Ya que se dieron cuenta que era mejor apropiarse de las personas y no matarlas.

El régimen feudal era un sistema en que los plebeyos vivían alrededor del señor feudal y estaban obligados a un trabajo servil. Los siervos pertenecían al señor feudal el cual los podía dar, vender o cambiar por otros según su voluntad.



Durante la edad media el hombre conoció por primera vez el trabajo libre, la demanda de satisfactores que la comunidad requería hizo que se necesitaran talleres artesanales capaces de producir. El sistema laboral medieval se vino abajo por los modernismos tecnológicos, la incapacidad de adaptarse a nuevas fuerzas económicas y el monopolio ejercido por los dueños de talleres, de ahí surge el capitalismo, el cual nació en Inglaterra con la revolución industrial.

Las innovaciones tecnológicas hicieron que maquinas tuvieran una producción masiva, aumentando la cantidad de productos y disminuyendo el tiempo de producción. Las tareas se simplificaron y ya no se necesitaba de obreros calificados. Estas innovaciones sustituyeron todo lo que antes se hacía de forma artesanal.

El nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en el capitalismo, con la revolución industrial. “El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario”<sup>1</sup>.

Los problemas que empezaron a surgir fueron las jornadas largas, salarios bajos y condiciones miserables e inhumanas. Por estas razones los obreros empezaron sus protestas contra los patronos, exigiendo condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

La mayor prueba que tuvo que superar el capitalismo se produjo a partir de la década de 1930, con la Gran Depresión, a raíz de ella, los gobiernos europeos y

---

<sup>1</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 17



estadounidenses empezaron a intervenir en sus economías para mitigar las contrapartidas propias del capitalismo. La combinación de las ideas sobre la intervención del gobierno con el capitalismo generó una enorme expansión económica; sin embargo, a principios de la década de 1960 la inflación y el desempleo empezaron a crecer en todas las economías capitalistas.

“En 1919 fue creada la Organización Internacional del Trabajo como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente”<sup>2</sup>. La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional de Trabajo fue provocada por consideraciones sobre seguridad, protección del trabajador, desempleo entre otras.

## **1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco**

En Guatemala durante la conquista no existió el derecho laboral como tal, sino una esclavitud espontánea hacia los indígenas por los españoles. Para el efecto, en 1524 fueron aplicadas las Leyes Indias, de las cuales su promulgación se hizo por los monarcas españoles, la cual trataba de proteger a los indígenas de los múltiples abusos de los conquistadores. Sin embargo, en 1821 finaliza la vigencia de las Leyes Indias quedando los trabajadores sin ley vigente. Significando esto que se volvieron a quedar sin una protección de sus derechos, por no existir en ese momento las normas legales adecuadas a sus necesidades.

---

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (Consultado: 1 de octubre de 2019).



Hasta el año 1877 se estableció el primer Código Civil el cual estaba inspirado en la legislación española y regulaban cuestiones laborales específicas. El 3 de abril de 1877 durante el gobierno de Justo Rufino Barrios se emite el Decreto 177 conocida como Ley de Jornaleros, para impulsar la mano de obra barata, autorizando a los cafetaleros a pagar salarios ínfimos a los campesinos indígenas e incluso pudiendo usarlos como mozos temporales en las fincas cafetaleras de Guatemala.

Hasta el 23 de octubre de 1894 por medio del Decreto número 471, el presidente general José María Reina Barrios derogó el Reglamento de Jornaleros indicando que se violentaba los derechos constitucionales, ya que se le imponía un trabajo obligatorio a los indígenas.

En 1924 se emite el Decreto 1434 conocida como la Ley de Trabajo, en la que se encontraba una protección al salario y jornada de trabajo. En 1946 se logra el funcionamiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que únicamente cubría accidentes en los lugares de trabajo y algunas zonas específicas.

El 1 de mayo de 1947 durante el gobierno de Juan José Arévalo y en conmemoración al día Internacional del Trabajo entró en vigor el Código de Trabajo de Guatemala contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República.

Con el trascurso de los años se ha logrado la protección de los derechos de los trabajadores y las mejoras para los mismos, pero aún falta un largo camino y se debe seguir velando y protegiendo los derechos de los trabajadores, en virtud que éstos son



la parte más vulnerable de las relaciones laborales por encontrarse en desventaja ante la parte patronal.

### 1.3 Definición

Existen distintas definiciones del derecho del trabajo, algunas doctrinarias dadas por distintos autores como la siguiente: “Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”<sup>3</sup>. Es decir, que toda relación que tengan los empleadores con sus empleados será regido por las normas legales del derecho de trabajo.

Asimismo, es importante conocer los conceptos legales “A nivel de nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el Derecho del Trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en nuestra legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del Derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del Código de trabajo”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20

<sup>4</sup> *Ibíd.*



Derivado de lo anterior, se debe comprender que el derecho del trabajo fue creado con la finalidad de proteger y garantizar tanto a los trabajadores como a los patronos sus derechos, ya sea de forma individual o colectiva.

Además, el derecho laboral puede definirse de la siguiente manera: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>5</sup>.

En conclusión, el derecho laboral es una rama del derecho público y es un conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos con ocasión del trabajo subordinado, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

#### **1.4 Denominaciones**

El derecho del trabajo recibió diversas denominaciones desde su nacimiento y dependiendo de la etapa histórica. Algunas de las denominaciones recibidas son las siguientes: derecho obrero, legislación industrial, derecho social, derecho de trabajo, derecho del trabajo y derecho laboral.

---

<sup>5</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 179



### **1.4.1 Derecho obrero**

El derecho obrero surge de las protestas de la clase obrera, el inconveniente con esta denominación es que abarca únicamente los derechos de obreros quienes son personas que realizan un trabajo manual o en fábricas, dejando fuera a los trabajadores domésticos, agrícolas y otros que contempla la legislación.

### **1.4.2 Legislación industrial**

La evolución de la producción industrial, el auge del capitalismo y la lucha de clases hacen que nazca un derecho, surgiendo la legislación industrial, cuya denominación excluye otras ocupaciones.

### **1.4.3 Derecho social**

Surgiendo una voz de protesta por los trabajadores y para evitar un enfrentamiento entre clases sociales, surge el derecho social para lograr una justicia social. Sin embargo este derecho es demasiado amplio e involucra cualquier aspecto social.

### **1.4.4 Denominación utilizada**

Existen varias denominaciones y puntos de vista para referirse al derecho laboral, se ha indicado: “Junto al Derecho del Trabajo o de Trabajo, se han empleado para el mismo concepto varias denominaciones, como las de Derecho Social, Derecho Obrero,



Derecho Corporativo. Hemos optado, como más genuina y menos equivocada, por la de Derecho laboral<sup>6</sup>.

En la actualidad la denominación derecho del trabajo ha encontrado una casi general aceptación ya que abarca las relaciones entre patronos y trabajadores en forma individual y colectiva.

El término derecho del trabajo ha sido utilizado por escritores españoles como Alejandro Folch y Eugenio Pérez Botija, también fue utilizado por escritores mexicanos como Néstor De Buen y Baltazar Cavazos.

Derecho laboral como equivalente al término trabajo, fue introducido por Castán Tobeñas al escribir en España su Derecho Laboral en 1936. Después Cabanellas aceptó su denominación argumentando que las demás ramas utilizan como nombre sustantivo derecho seguido de un calificativo, por ejemplo: penal, civil, mercantil, etc. Tal denominación tuvo una buena aceptación en la doctrina y medio social donde se aplica.

En conclusión, se considera al derecho laboral, derecho de trabajo o derecho del trabajo, son como sinónimos perfectos y para referirnos a dicha rama o área del derecho se utilizará cualquiera de dichas denominaciones. Tomando en consideración que todos se enfocan en la defensa de los derechos de los empleados, así como también de los empleadores.

---

<sup>6</sup> Ibíd.



## **1.5 Objeto**

El objeto del derecho de trabajo es estudiar y regular las relaciones que se derivan del trabajo por cuenta ajena entre patrono y trabajador, las condiciones de trabajo, así como su inicio, formación, cumplimiento y terminación.

Como fundamento legal para establecer el objeto del derecho de trabajo se puede citar el Artículo 1 del Código de Trabajo de Guatemala el cual establece: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos". El Código de trabajo de Guatemala sirve como base para la regulación laboral y los considerandos son de suma importancia debido a que en ellos se desarrollan las características ideológicas del derecho de trabajo así como algunos principios.

Dicha regulación se orienta en los derechos y obligaciones que existen entre empleador y empleados cuando se deriven de una relación laboral. Para el efecto por ser deber del Estado velar por el bien común, este proporcionará los medios para la solución de los conflictos que surjan en los centros o lugares de trabajo y que los mismos se resuelvan de forma pronta y eficaz.

## **1.6 Naturaleza jurídica**

A través del tiempo ha existido diversidad de opiniones y controversias referente a la naturaleza jurídica del derecho laboral. Existen varias corrientes que intentan explicar si



el derecho laboral pertenece al derecho público o al derecho privado, esto dependerá si se trata de proteger a la colectividad o al individuo.

### **1.6.1 Corriente negativa**

“El Derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen, de donde no cave diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público”<sup>7</sup>. La corriente negativa niega que en el derecho exista una clara división entre el derecho público y el derecho privado.

### **1.6.2 Corriente clásica**

En la antigua Roma fue el jurista Domicio Ulpiano quien introdujo la clasificación básica entre derecho público y derecho privado. Él estableció la diferencia y qué regulaba cada rama. Tradicionalmente se ha considerado al derecho del trabajo como una rama del derecho público. Los que sostiene esta postura se basan en que las primeras manifestaciones del derecho del trabajo eran de carácter puramente público.

Cuando surge la necesidad de imponer limitaciones a la jornada de trabajo, prohibiciones a ciertas actividades, derechos para mujeres y menores, se necesitó la

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 54



participación del Estado para tutelar a los trabajadores y evitar un enfrentamiento entre clases.

El Estado lo realizó por medio de leyes laborales que son imperativas y de forzoso cumplimiento, por esa relación entre el particular y el Estado se sostiene que el derecho de trabajo corresponde al derecho público.

Otros argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato y que el contrato de trabajo es de naturaleza privada y que en nada difiere con los contratos civiles celebrados entre particulares. Reclaman que el derecho laboral proviene del derecho civil el cual es típicamente privado.

En el caso de Guatemala el Código Civil del 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo. Los seguidores de esta postura reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica y que la injerencia del Estado en materia laboral es cada vez menor.

### **1.6.3 Derecho mixto o híbrido**

Una importante área de la doctrina ha sostenido que el derecho de trabajo pertenece parcialmente a una naturaleza jurídica de derecho público por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores, y parcialmente a una naturaleza jurídica de derecho privado por su germen contractual. Dentro de esta corriente existe un grupo



que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, y otro grupo que mantiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privado.

#### **1.6.4 Derecho social**

En el siglo XIX el tratadista Alemán Otto Von Gierke plantea que no solo existen las ramas del derecho público y derecho privado como había dicho Ultiplano, sino que existe una tercera rama jurídica que es el derecho social, el cual regula las relaciones humanas y contempla al hombre como integrante de la sociedad.

Esta nueva concepción nació cuando la corriente socialista tenía su mayor auge y pretendía velar los entonces nacientes derechos sociales, la cual pretendía una menor desigualdad entre las clases sociales.

El cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo de Guatemala establece: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Comprendiéndose entonces que prevalecerá el área del derecho público, por ser su aplicación de carácter general.

Asimismo, el Artículo 14 del Código de Trabajo establece: “El Presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público...”. Este precepto legal confirma que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo pertenece al área del derecho público porque así lo regula el Código de Trabajo de Guatemala. En virtud, que existe injerencia



directa del Estado por medio de las leyes, restringiendo el principio de autonomía de voluntad, propio del derecho privado, pues los trabajadores no pueden renunciar a los derechos mínimos garantizados en las leyes y principios protectores del trabajo.

### 1.7 Características

De conformidad con la doctrina y con base en lo establecido en los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, las características del derecho del trabajo son:

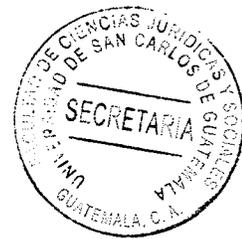
- a) Autonomía: El derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma, en virtud que tiene autonomía legislativa, al tener un régimen normativo propio; autonomía doctrinaria, ya que existen suficientes estudios sobre esta materia; y autonomía didáctica, al ser parte del pensum de estudios.
- b) Es un derecho conciliatorio: El derecho laboral tiende a evitar el conflicto y su fin es conciliar. Su normativa es esencialmente conciliatoria entre el capital y el trabajo, el fundamento legal se encuentra en el último considerando del Código de Trabajo de Guatemala.
- c) Es un derecho protector o tutelar: Es tutelar en el sentido que busca la protección de la clase trabajadora porque ellos se hallan en una desventaja natural. En el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo de Guatemala, establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El derecho laboral trata de establecer una igualdad entre los trabajadores y patrono a través de las normas que deben ser equilibradas para



compensar esa desventaja económica que existe entre la clase trabajadora y patronos.

- d) Autorregulación de los convenios: Los propios actores laborales pueden crear sus propias normas para que sean aplicadas en forma general al centro de trabajo. El cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo de Guatemala establece: “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...”. Es decir que pueden crear sus propias normas siempre y cuando se respeten los derechos mínimos que protegen al trabajador.
- e) Derecho inconcluso: El derecho laboral es un derecho inacabado porque se van creando nuevos contenidos que garantizan una mejoría, por ejemplo, los convenios colectivos van creando nuevas normas y derechos que son más apegados a las necesidades de los trabajadores. El derecho laboral siempre va cambiando y avanzando en una misma dirección que es la de obtener el mayor beneficio, protección y defensa de los trabajadores. Su evolución ha sido evidente y se va adaptando a la realidad social
- f) Internacionalización: El valor universal hacia el trabajo ha causado que existan convenios internacionales y que estos se vuelven de aplicación obligatoria cuando han sido ratificados por un país.

Todas las características enunciadas muestran que el derecho de trabajo tiene como finalidad proteger y garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.



## 1.8 Fuentes

El término fuente es una metáfora usualmente aceptada por los estudiosos del derecho para poder ubicar el origen, en el caso de fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto en dónde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

Se puede definir como: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho positivo o vigente en determinado país y época. Por metáfora, sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el Derecho brota de la costumbres, en primer término, y de la ley, en los países de Derecho escrito, en la actualidad los civilizados”<sup>8</sup>.

### 1.8.1 Clasificación de las fuentes

Las fuentes del derecho laboral se clasifican principalmente en fuentes materiales y formales, no obstante que de estas se deriven otras como se muestra a continuación:

### 1.8.2 Fuentes materiales

Las fuentes materiales también conocida como reales, son un conjunto de hechos, elementos o datos económicos, históricos, culturales, circunstancias sociales y políticas que crean una necesidad social. Crean la necesidad de una protección física, cultural y económica para el trabajador de parte del Estado.

---

<sup>8</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 169



### **1.8.3 Fuentes formales**

Las fuentes formales son la manera o forma en la que se plasma en una norma esa necesidad que surge por las circunstancias mencionadas en las fuentes materiales.

### **1.8.4 Fuentes escritas**

Entre las fuentes escritas se puede mencionar la ley, convenios internacionales de trabajo, los pactos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

La ley es la fuente principal del derecho de trabajo y son todas aquellas disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan las relaciones y conflictos de trabajo. El origen de la regulación obrero-patronal es evidentemente estatal y formal, ya que para su elaboración y aprobación existe un procedimiento solemne por el Estado.

La constitución es fuente primaria del derecho del trabajo. La idea inicia en México cuando se trata de fijar los principios fundamentales del derecho de trabajo en el texto de la constitución, con la finalidad que los principios sean más duraderos ya que las reformas constitucionales representan una dificultad de realizar en comparación con una norma ordinaria, dichas constituciones son llamadas constituciones sociales. A este importante movimiento jurídico que inició el constituyente mexicano se fueron uniendo varios países que consideraron importante imponer su derecho de trabajo en la constitución, entre ellos Guatemala. En la Constitución Política de la República de Guatemala los Artículos 101 y 102 son fuentes del derecho del trabajo.



Los convenios internacionales de trabajo son creados por la Organización Internacional de Trabajo y son una fuente importante para el caso de Guatemala. Los pactos colectivos son el producto final de un acuerdo mutuo entre el empleador y un grupo de trabajadores en las que se regulan las condiciones generales de trabajo. La importancia de un pacto colectivo no solo radica en que es obligatorio sino que también mejora la armonía laboral ya que se adecua a las necesidades y realidades que existen en cada centro de trabajo.

El reglamento interior de trabajo es elaborado por el patrono para poder dar direcciones y una mejor organización de los trabajadores. Por lo tanto es obligatorio el cumplimiento para los trabajadores siempre y cuando contenga los derechos mínimos e irrenunciables establecidos en el ordenamiento jurídico.

#### **1.8.5 Fuentes no escritas**

La costumbre y equidad derivan del poder que tiene la sociedad para tomar decisiones que beneficien a sus comunidades sin necesidad de que estas normas estén escritas. Por lo cual el uso local y costumbre se entiende por conductas repetitivas que se extienden a lo largo del tiempo y se encuentran insertas en los contratos de trabajo modificando las condiciones inicialmente pactadas por el patrono y trabajador.

Se recurre a la costumbre como fuente creadora de derecho, sin embargo, debido a los avances legislativos sobre todo en materia laboral, casi todo el derecho del trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo.



### **1.8.6 Fuentes legislativas**

La ley, son normas por las que se manifiesta el derecho. Es decir que estas son creadas por un organismo del Estado. Para el efecto en Guatemala el órgano facultado para la creación de las normas legales es el Organismo Legislativo (Congreso de la República de Guatemala).

### **1.8.7 Fuentes contractuales o específicas**

Las fuentes contractuales son:

- a) El contrato individual de trabajo
- b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo
- c) Convenios colectivos de condiciones de trabajo

### **1.8.8 Fuentes exclusivas o específicas del derecho de trabajo**

Las fuentes que solo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo son:

- a) Contrato individual de trabajo
- b) Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- c) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada
- d) El contrato colectivo de trabajo
- e) La sentencia colectiva o laudo arbitral



- f) Reglamento interior de trabajo
- g) Los tratados internacionales aceptados y ratificados

## **1.9 Principios**

Se puede definir principio como: “Primer instante de ser, de la existencia o de la vida”<sup>9</sup>. Es decir el origen, por lo tanto los principios son aquellas líneas directrices o matrices donde la norma se fundamenta para una correcta interpretación.

Los principios generales del derecho laboral son aquellas ideas esenciales y reglas inmutables que forma la base que sustenta el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger al trabajador al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo y al momento de su extinción. Los principios del derecho laboral o característica ideológicas según el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala son los que se desarrollarán a continuación.

### **1.9.1 Principio tutelar de los trabajadores**

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores porque trata de compensar la desigualdad económica que existe entre los patronos y trabajadores, lográndose únicamente a través de una protección jurídica y preferente hacia la clase trabajadora ya que estos se encuentran en una desventaja económica causando que sean la parte más débil.

---

<sup>9</sup> Ibíd.



Las reglas contenidas en el principio de tutelaridad son la aplicación de la norma más favorable a los trabajadores, la aplicación del principio de *indubio pro operario* cuando existe duda sobre la interpretación de las disposiciones legales en materia laboral, establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y aplicando las condiciones más beneficiosas al trabajador. La tutelaridad a los trabajadores son parte de las características ideológicas del derecho de trabajo según el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo de Guatemala.

Algunos afirman que dicho principio viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues el derecho laboral debe tutelar a los trabajadores quienes son la parte más débil para ponerlos al mismo nivel que los patronos, y que exista una igualdad entre ambas partes.

### **1.9.2 Principio de garantías mínimas y de irrenunciabilidad**

Este principio está relacionado con la protección que se le brinda a la clase trabajadora, porque todas las leyes de trabajo marcan el mínimo de garantías que debe ser respetadas, solamente pueden aumentarse o mejorarse a favor de los trabajadores, más no reducirse. El trabajador jamás puede renunciar a dichos derechos, aun cuando se pacten y se expresen en convenio, contrato de trabajo o cualquier otro documento.

Son nulas *ipso jure* todas las disposiciones que disminuyen o tergiversen los derechos de los trabajadores. El objeto de este principio es asegurar los derechos mínimos que la



ley establece sean respetados y evitar que el trabajador renuncie a ellos por presiones, engaños o que el empleador abuse del trabajador necesitado. Este principio de encuentra en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo de Guatemala.

### **1.9.3 El derecho del trabajo es necesario e imperativo**

El derecho de trabajo es necesario e imperativo, es decir de aplicación forzosa en cuanto a todos los derechos establecidos en la ley. No se pueden acordar condiciones inferiores a las establecidas por la ley, ya que todas las normas son de cumplimiento obligatorio.

Existe un acuerdo voluntario entre las partes pero forzosamente se imponen unos límites, independiente de los acuerdos contractuales. El Estado interviene de forma coercitiva a través de los tribunales de trabajo y previsión social, quienes tienen facultad para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Este principio se encuentra en el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo de Guatemala.

### **1.9.4 El derecho del trabajo es realista y objetivo**

El derecho del trabajo es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social. Para resolver un caso es indispensable enfocarse en la posición económica de las partes. La emisión de algunas leyes, que intentan proteger al máximo al trabajador pueden deteriorar las relaciones entre trabajadores y patronos.



Por ejemplo, si el salario mínimo está muy por encima del mercado, como no se apega a la realidad social en muchos casos, no se convertiría en una realidad para los trabajadores quienes resultan perjudicados y no tutelados.

En conclusión, debe existir un adecuado equilibrio entre la protección hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional, dicho principio se encuentra regulado en el cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo de Guatemala.

#### **1.9.5 El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público y así lo reconoce el cuarto considerando literal e) del Código de Trabajo de Guatemala. El derecho del trabajo surge del clamor popular de los trabajadores y fue necesaria la intervención del Estado para evitar un enfrentamiento entre clases sociales. Por lo tanto, por existir injerencia directa del Estado por medio de las leyes cuya aplicación es forzosa y por lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, se concluye que el derecho de trabajo es una rama del derecho público.

#### **1.9.6 El derecho del trabajo es hondamente democrático**

Este principio radica en que el derecho del trabajo busca obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Este principio es de carácter filosófico y político, demuestra la preocupación de los legisladores al momento de crear el Código de Trabajo de Guatemala, ya que la mayoría de la población pertenecía a la clase



trabajadora y tenían poca protección. Con este nuevo Código se crean nuevas instituciones que sirven para la negociación entre los dos factores de producción, existiendo una mayor armonía social. Dicho principio se encuentra regulado en el cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo de Guatemala.

### **1.9.7 El derecho del trabajo es esencialmente conciliatorio**

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que promulga que se logre el entendimiento entre patronos y trabajadores cuando exista un desacuerdo en su relación laboral. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuyo epígrafe se denomina, tutelaridad de las leyes de trabajo, establece que las relaciones entre patronos y trabajadores son conciliatorias.

El último considerando del Código de Trabajo de Guatemala establece que el Código de Trabajo se debe inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo, atendiendo a todo los factores económicos y sociales pertinentes. La conciliación es el primer paso y lo más importante por lo que existen tribunales de conciliación y arbitraje.

### **1.10 Relación con otras disciplinas jurídicas**

El derecho laboral es autónomo pero se relaciona con distintas ramas jurídicas, es de suma importancia conocer de qué manera se relacionan y cómo impactan a la sociedad guatemalteca.



### **1.10.1 Derecho constitucional**

La Constitución Política de la República de Guatemala es la base del ordenamiento jurídico guatemalteco, para el efecto se establece en el Artículo 102 los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, sin embargo se produce lo siguiente, dada la regla de la norma más favorable para el trabajador, en el derecho de trabajo es insolvente la jerarquía normativa ya que debe aplicarse la norma más favorable sin importar el rango.

### **1.10.2 Derecho civil**

Como se indicó anteriormente el Código Civil de 1877 regulaba cuestiones laborales específicas en relación al derecho laboral. Esta relación es tan marcada que el Artículo 15 del Código de Trabajo establece que en los casos no previstos por el Código se deben resolver en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, costumbre o el uso local, siempre en armonía con dichos principios, y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común, que se refiere al derecho civil.

### **1.10.3 Derecho mercantil**

El derecho mercantil regula a los comerciantes, negocios mercantiles y las cosas mercantiles, se relaciona con el derecho laboral, ya que las normas laborales son aplicables a los trabajadores de las empresas comerciales.



#### **1.10.4 Derecho procesal**

El derecho procesal es un conjunto de normas que establecen la manera que se deben tramitar los procedimientos dentro de los órganos jurisdiccionales. El Código de Trabajo de Guatemala regula el procedimiento ordinario que tiene sus propios principios, plazos y órganos jurisdiccionales.

#### **1.10.5 Derecho administrativo**

El derecho administrativo tiene como objeto regular el funcionamiento de la administración y los servicios públicos, así como las relaciones del Estado con los particulares. La acción del Estado de normar y velar por el cumplimiento de las normas a través de distintos órganos administrativos hace que nazca el derecho administrativo laboral.

En el caso de Guatemala la entidad administrativa creada para atender asuntos de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien tiene a su cargo la dirección, estudio, y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de las normas vigentes.

La Inspección General de Trabajo por medio de inspectores y trabajadores sociales debe velar que patronos, trabajadores, organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.



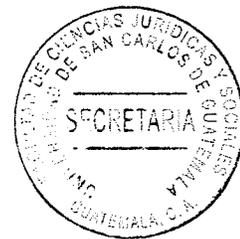
### **1.10.6 Derecho de la seguridad social**

La seguridad social es la protección que el Estado proporciona a los individuos para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso económico, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. El trabajador subsiste por el salario, cuando este falta o disminuye la familia cae en una situación de necesidad. La seguridad social es el encargado de garantizar y dar la seguridad económica al trabajador.

### **1.10.7 Derecho penal**

El derecho penal es un conjunto de normas jurídicas que regulan los delitos, faltas, las penas y medidas a imponer a quienes incurran en las mismas, con la finalidad de prevenir y sancionar dichos comportamientos.

En el caso de Guatemala, el Código de Trabajo de Guatemala regula en los Artículos 269 al 272 todo lo referente a las faltas de trabajo y previsión social. Son faltas de trabajo todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multas.



### **1.10.8 Derecho internacional**

“El nexo que guarda el derecho de trabajo con el derecho internacional se da por la tendencia natural del derecho de trabajo hacia la homologación con los derechos de otros países, y ésta es una de las finalidades buscadas por la Organización Internacional de Trabajo”<sup>10</sup>.

La Organización Internacional de Trabajo a través de sus convenios y recomendaciones influye en la formación de la legislación de cada país, cuando sus convenios son ratificados.

### **1.11 Derecho internacional laboral**

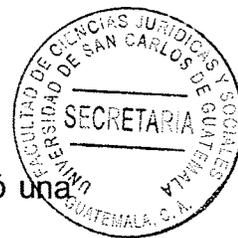
Durante los años ha existido una tendencia de la internacionalización del derecho laboral por el valor universal del trabajo humano. Normas tratan de homologarse con las de otros países y los convenios internacionales han impactado las condiciones laborales para los trabajadores. Por lo que es importante estudiar a la Organización Internacional de Trabajo.

#### **1.11.1 Historia**

El proceso de internacionalización del derecho laboral no ha sido reciente, pues en 1818 el industrial inglés Robert Owen propuso ante el Congreso de la Santa Alianza la

---

<sup>10</sup> Bermúdez Cisneros. **Op. Cit.** Pág. 75



creación de una Comisión del Trabajo. También en 1844 Daniel Le Grand realizó una serie de pronunciamientos y realizó bosquejos para la elaboración de una ley internacional del trabajo que protegería a los trabajadores en contra de jornadas largas a través de la legislación y homologación de las condiciones laborales en todo el mundo.

La idea de un derecho laboral internacional se fue multiplicando, en 1890 en Berlín, Alemania se realizó la primera Conferencia Intergubernamental, en la que varios países buscaron una mejoría en sus condiciones de trabajo con la prohibición de la explotación laboral de los niños y jóvenes.

No se pactó nada en el ámbito internacional, solo se hicieron recomendaciones a los distintos representantes de varios países. Pero por primera vez se logró la reunión de varios representantes laborales de los principales países industrializados de esa época, y dejaron sembrada la idea de una legislación internacional necesaria.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Trabajo cuya sede estaba en Berna, fue hasta 1905 y 1906 cuando surgen los primeros convenios internacionales, a consecuencia de una reunión convocada en Berna por dicha asociación.

Estos convenios limitaron los trabajos en que se utilizaba el fósforo blanco, por los efectos nocivos que produce esta sustancia en el organismo humano, y en otro convenio se prohibió el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, los cuales fueron ratificados por la mayor parte de países signatarios. En 1910 se abordó el tema de la



prohibición del trabajo nocturno de jóvenes en la industria y el de establecer una jornada máxima de 10 horas de trabajo para mujeres y niños.

Después de la Primera Guerra Mundial, los sindicalistas siguieron presionando para que se integrara un organismo de la Corte Internacional y se estableciera un sistema de seguridad social. Querían que las normas protectoras se homologaran entre países miembros de la organización, a partir de esta idea surge legalmente la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como parte XIII del tratado de Versalles, documento histórico, porque con él se concluían las negociaciones de paz de la Primera Guerra Mundial en 1919.

La Organización Internacional de Trabajo fue creada en 1919 y su constitución fue elaborada entre enero y abril de ese mismo año por una Comisión de Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, cuya reunión fue en París y luego en Versalles. La Comisión fue presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadunidense del Trabajo (AFL). Se compuso por representantes de nueve países, representantes de empleadores y trabajadores.

Desde el principio la Organización Internacional de Trabajo actuó con independencia y se fueron adoptando las primeras medidas para establecer jornadas de ocho horas, protección a las mujeres, menores y bases para la seguridad social, causando la idea de la internacionalización del derecho de trabajo. Después este organismo se integró a las Naciones Unidas y desde ahí empezó su programa de afiliación para los países que quisieran pertenecer a la Organización Internacional de Trabajo. En 1944



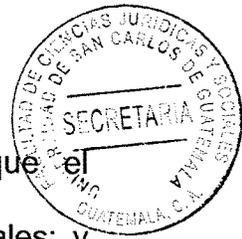
los fines de la organización fueron actualizados mediante la declaración de Filadelfia e incorporados a la constitución.

### **1.11.2 Concepto y naturaleza jurídica**

En el Artículo 1 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo establece: “Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo, adoptada en Filadelfia en 10 de mayo del 1944, cuyo texto figura como anexo a esta constitución”. Dicha organización es permanente y debe trabajar para que los considerandos de la Constitución Internacional se vuelvan una realidad.

La Organización Internacional de Trabajo es una organización permanente e intergubernamental, una agencia especializada de las Naciones Unidas, con representantes del gobierno, empleador y trabajador, tiene personalidad jurídica propia y goza de privilegios e inmunidades en el territorio de los Estados miembros. No tiene carácter de ente supraestatal pues no puede imponer obligaciones a los Estados miembros, salvo que ellos de manera voluntaria se hayan adherido y aceptado ciertas restricciones a su soberanía.

El preámbulo de la Organización Internacional de Trabajo establece los siguiente: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de



injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones...”.

Los considerando de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo indican que para mantener la paz y armonía universal es necesario mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial y así no obstaculizar los esfuerzos de otros países. Con el motivo de asegurar la paz y lograr los fines expresados en el preámbulo se creó la Constitución de la Organización de Trabajo.

### **1.11.3 Principios y objetivos**

El 10 de mayo de 1944 la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo durante su vigésima-sexta reunión en Filadelfia adoptó los siguientes principios y objetivos:

- a) “El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.



La Declaración de 1919 admitía que el trabajo podía ser considerado en parte como una mercancía y se prohibía que fuese tratado solamente como mercancía pero ahora se sostiene rotundamente que no es una mercancía. La declaración de principios de la Organización Internacional de Trabajo es de suma importancia porque trata de los principios rectores que dicho organismo aplica en la actualidad.

El objetivo de la Organización Internacional de Trabajo es: “Responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas”<sup>11</sup>.

#### **1.11.4 Carácter tripartito**

La Organización Internacional de Trabajo tiene una composición tripartita (única en su género), lo que significa que se encuentra integrada por tres áreas de representación. Existe representación gubernamental, es decir de los países miembros, representación de los patronos y representación de los trabajadores.

Todos tienen el mismo derecho a voto durante las deliberaciones, lo cual garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la Organización Internacional de Trabajo.

---

<sup>11</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm> (Consultado: 8 de noviembre de 2019).



El carácter tripartito fue en consecuencia del interés mostrado por las organizaciones sindicales de los países más desarrollados, sabiendo que tenían que trabajar junto a las organizaciones de empleadores y delegados gubernamentales. El tripartismo de la Organización Internacional de Trabajo constituye una ventaja ya que se tiene el apoyo de los tres sectores, pero, “Implica también cierta flaqueza, debido a la necesidad de llegar a compromisos con motivo de las divisiones ideológicas y de intereses, los cuales pueden trabar una acción rápida y eficaz, o diluir excesivamente el contenido de sus instrumentos”<sup>12</sup>.

#### **1.11.5 Composición y estructura**

La Organización Internacional de Trabajo está compuesta por tres órganos principales: la Conferencia Internacional de Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que con frecuencia es denominada el Parlamento Internacional de Trabajo, es el órgano supremo de la Organización Internacional de Trabajo, está integrada por cuatro representantes de cada Estado miembro, dos delegados del gobierno y los otros dos representan a los empleadores y a los trabajadores, según lo establecido en el Artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo. Se reúnen anualmente en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio, discuten, aprueban convenios, recomendaciones y definen las políticas generales de la organización.

<sup>12</sup> Franco, Landelino. **Op.Cit.** Pág. 105



El Consejo de Administración (CA) es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional de Trabajo, prepara la celebración de la Conferencia Internacional de Trabajo, ejecuta las decisiones adoptadas por ésta y elabora el programa y presupuesto de la Organización. El referido consejo se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre, y está compuesta por cincuenta y seis miembros titulares, veintiocho son gubernamentales, catorce empleadores y catorce trabajadores.

La Oficina Internacional de Trabajo es la secretaria permanente de la Organización Internacional de Trabajo y es responsable de un conjunto de actividades que realiza bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General. Sus funciones están establecidas en el Artículo 10 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo. Su personal está constituido por funcionarios provenientes de más de ciento cincuenta países en su sede en Ginebra y en unas cuarenta oficinas en todo el mundo, también cuenta con centros de investigación y documentación.

#### **1.11.6 Los convenios internacionales de trabajo y recomendaciones**

Las normas internacionales de trabajo son instrumentos jurídicos preparados por la Organización Internacional de Trabajo, que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios y recomendaciones.

Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden o no ser ratificados por el Estado miembro y establecen los principios básicos que deben ser



aplicados en las normas. Las recomendaciones son directrices no vinculantes que complementan los convenios, algunas son autónomas, es decir, no vinculantes con ningún convenio.

La Conferencia Internacional de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo discute y adopta los convenios y recomendaciones que son preparados por los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, siempre que el tema figure en su orden del día.

“Posteriormente, el proceso de creación del convenio continua, cuando el Consejo de Administración discute el posible temario de la Conferencia en dos sesiones, la de mayo o junio y la de noviembre del mismo año. Es en esta última que se adopta la decisión definitiva. El orden del día adoptado corresponderá a la reunión de la Conferencia en el año subsiguiente, a fin de permitir el cumplimiento de los plazos fijados en el Reglamento de la conferencia para la realización de los trabajos preparatorios de un convenio o de una recomendación”<sup>13</sup>.

En caso de haberse creado un nuevo convenio, este debe comunicarse a todos los Estados miembros para su ratificación, que es cuando un Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo se compromete internacionalmente a cumplirlo.

Las recomendaciones no pueden ser ratificadas pero algunos Estados miembros informan a la Organización Internacional de Trabajo que han decidido aceptarlo. Si un

---

<sup>13</sup> Ibid.



país decide ratificar un convenio, usualmente este entra en vigor un año después de la fecha de ratificación, dicho país queda en la obligación de aplicar el convenio en la legislación y prácticas nacionales.

### **1.11.7 Guatemala y la Organización Internacional de Trabajo**

Guatemala fue miembro de la Organización Internacional de Trabajo desde 1919 a 1938 y desde el 19 de octubre de 1945 hasta la actualidad ha ratificado 74 convenios, 64 están en vigor, tres han sido denunciados y seis instrumentos abrogados. Ha ratificado los ocho convenios que el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo ha establecido como fundamentales, siendo los siguientes:

- 1) Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- 2) Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- 3) Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)
- 4) Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- 5) Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138)
- 6) Convenio sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182)
- 7) Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)
- 8) Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)





## CAPÍTULO II

### 2. Relación laboral

La relación laboral o relación de trabajo es de gran importancia para impedir la explotación del trabajador por la falta de un contrato laboral o si se pretende disimular dicho nexo con otro tipo de relación contractual.

Algunos autores dicen: "Puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo"<sup>14</sup>. A continuación se analiza la relación laboral y el contrato de trabajo, se citan distintas definiciones, características y elementos de cada concepto.

También se analiza como el clima laboral influye en los trabajadores y en la producción de la empresa. Se estudia las formas de terminación de la relación laboral, los efectos que nacen y las prestaciones laborales con las que se debe cumplir.

#### 2.1 Definición

Un principal exponente de la relación de trabajo define: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador 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,

---

<sup>14</sup> Cabanellas de Torres. Diccionario jurídico. **Op. Cit.** Pág. 328.



instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”<sup>15</sup>.

Otra definición es: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derecho y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”<sup>16</sup>.

El Código de Trabajo de Guatemala hace una sutil diferencia entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo. El contrato de trabajo se encuentra definido en el Artículo 18 mientras que el Artículo 19 define a la relación de trabajo como: “El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determine al artículo precedente...”. Lo que se entiende como el mismo hecho de empezar a trabajar bajo la subordinación voluntaria.

En conclusión, la relación de trabajo es aquel vínculo jurídico entre patrono y trabajador, que nace al momento de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, donde existe subordinación voluntaria, naciendo una serie de derechos y obligaciones de índole laboral que tienen vigencia aun cuando no se haya hecho el pago del salario y su existencia es independiente a la formalidad de un contrato de trabajo.

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 187

<sup>16</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas**. Pág. 828



## 2.2 Elementos

Los elementos de la relación de trabajo son los datos que lo componen sin los cuales no puede existir, siendo los siguientes:

### a) Prestación personal del servicio

Este elemento indica que la ejecución del trabajo o compromiso laboral, lo debe realizar un trabajador que debe ser una persona natural. El Artículo 3 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “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”.

También debe existir un patrono que el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 2 lo define de la siguiente manera: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o una relación de trabajo...”.

El trabajador es toda persona individual que debe prestar el servicio al cual se comprometió no pudiendo transferir su obligación en todo o en una parte a un tercero. El patrono puede ser una persona individual o jurídica que a diferencia del trabajador en algún momento puede existir una sustitución del patrono, de conformidad con el Artículo 23 del Código de Trabajo de Guatemala. Es indispensable que exista un patrono y un trabajador, así como la prestación de un trabajo por cuenta ajena para que puede nacer



y existir una relación laboral pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra. La relación de trabajo puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada.

#### b) Subordinación

El elemento de subordinación comprende tanto la dirección como la dependencia y es el término mayormente aceptado por la doctrina y el más importante para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, pues determina la existencia o no de una relación laboral. La sola circunstancia que una persona preste un servicio a un patrono y reciba una remuneración no significa que necesariamente exista una relación laboral entre ambos, pues para que nazca este vínculo es necesario que exista la subordinación. La subordinación es la característica de un trabajador dependiente o subordinado, a diferencia de un trabajador independiente o la del trabajo por cuenta propia.

La subordinación se puede definir como: "Relación de dependencia de un elemento a otro o de la autoridad, las órdenes, el dominio, etc., de una persona respecto a otra. Vínculo de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación de un servicio a cambio de un salario"<sup>17</sup>. Es decir que debe existir un vínculo de dependencia y se recibe una remuneración a cambio.

---

<sup>17</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 159



También se indica: “Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una *relación jurídica* que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”<sup>18</sup>. Por lo citado, la relación de subordinación es una relación jurídica en la que se pueden dar órdenes y nacen obligaciones por parte de los trabajadores y patronos.

El Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Lo que significa que el contrato de trabajo o en la relación laboral debe existir el elemento de subordinación que se entiende como la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada.

En conclusión, la subordinación es una relación jurídica continuada que existe entre el trabajador y patrono, el patrono puede dar direcciones, órdenes e instrucciones a un trabajador quien voluntariamente acepta cumplir dichas disposiciones a cambio de una remuneración laboral. Habiendo quedado todos estos extremos descritos en un contrato de trabajo.

---

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 203



La doctrina divide a la subordinación en tres aspectos fundamentales o clases de subordinación.

- Subordinación técnica: Es la ejecución del trabajo conforme a las indicaciones, reglas o direcciones dadas por el patrono directamente o de manera delegada.
- Subordinación legal: Se manifiesta cuando el trabajo cumple con las obligaciones de la ley, el reglamento interior de trabajo y los pactos colectivos, que jurídicamente subordinan al patrono.
- Subordinación económica: Cuando un trabajador desempeña un trabajo a cambio de la remuneración o salario a la que se comprometió el patrono a pagar puntualmente.

Entre las características de la subordinación encontramos las siguientes:

- El trabajador voluntariamente pone a disposición del patrono su fuerza y energía de trabajo.
- El trabajador debe acatar órdenes e instrucciones del patrono.
- Los servicios que presta el trabajador son en beneficio de la empresa, por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas que sufra la empresa.
- El patrono tiene el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador, fuera del campo de trabajo el patrono carece de derechos para dirigir otras actividades como la vida personal del trabajador.
- El patrono puede fiscalizar y supervisar la forma en que se desempeña el trabajo.
- La subordinación debe surgir de una relación jurídica continua.



Existen límites a la subordinación como lo es el de tiempo y lugar donde se debe realizar el servicio, el patrono no tiene el derecho de demandar que el trabajador cumpla cualquier actividad en cualquier hora del día, se debe respetar lo que se ha pactado.

El segundo límite comprende los derechos fundamentales del trabajador, las órdenes dadas por el patrono no pueden vulnerar la vida, salud, dignidad, libertad, etc. Por ejemplo el patrono no puede exigir la tarea de una obra que ponga en riesgo la vida física del trabajador sin antes haberle dado la capacitación y equipo necesario.

#### c) Remuneración

La remuneración también es denominada, salario, sueldo, pago y retribución entre otros. La palabra salario se deriva del latín *salarium* que significa sal, lo cual se traduce a pago de sal o pago por sal, ya que la sal era considerada una moneda de cambio porque en la antigüedad se utilizaba para conservar las cosas, especialmente la carne.

Un principio fundamental de la remuneración es, *remunerare solvere est, non donare*, que significa, remuneración es pagar, no es dar. La remuneración es el pago o contraprestación que recibe una persona a cambio del trabajo prestado.

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos...". El salario es aquella retribución que debe recibir el



trabajador por el trabajo prestado y porque existe un contrato laboral o una relación laboral vigente.

El Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la Protección del Salario, fue ratificado por Guatemala y en el Artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

El Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala establece las formas de calcular la remuneración, siendo las siguientes:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Las medidas protectoras del salario son:

- Frente al mismo trabajador: El código menciona el lugar de pago.



- Frente al patrono: son las medidas protectoras que establece el Código de Trabajo de Guatemala referente a la forma de pago, la moneda en la que se debe realizar el pago, plazo para realizar el pago, la constancia del salario y algunas prohibiciones.
- Frente a acreedores del patrono: El salario y las prestaciones son considerados créditos de primera clase.
- Frente a acreedores del trabajador: El salario es inembargable dentro de los límites fijados en la ley.

### **2.3 Características**

Se enumeran las siguientes características de la relación laboral.

- a) Bilateral: La relación laboral es bilateral porque nacen derechos y obligaciones mutuas o recíprocas, para ambas partes, es decir el trabajador y el patrono.
- b) Onerosa: Su finalidad es lucrativa tanto para el trabajador y patrono. El trabajador realiza la prestación de servicio o ejecución de una obra bajo la dependencia y dirección del patrono, pero los frutos del trabajo no son propiedad del trabajador sino que pertenecen desde el instante que se producen al patrono quien tiene la obligación de pagar, ya que el trabajador ofrece sus servicios personales o ejecuta una obra a cambio de una compensación económica que es independiente de la buena marcha de la empresa.
- c) Principal: La relación de trabajo no depende de que exista un contrato de trabajo o sea cual fuere su denominación para su validez y subsistencia, basta que exista una relación entre patrono y trabajador e inicia al momento que el trabajador ejecuta la



prestación de sus servicios o la ejecución de una obra de manera voluntaria y subordinada en un trabajo por cuenta ajena a cambio de una remuneración. La relación laboral es principal y de gran importancia pues evita la explotación y simulación laboral e impide que se evadan las obligaciones laborales.

- d) De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones para el trabajador y patrono se da en distintas etapas o acciones sucesivas durante toda la relación.

## **2.4 Clima laboral**

El clima laboral es de gran importancia dentro de una organización, pues la estabilidad de los trabajadores va a crear mayor productividad y beneficio para la empresa.

Cuando un trabajador baja notoriamente su rendimiento podría ser una señal que está atravesando por una situación de inconformidad o una serie de problemas, es ahí donde la empresa debe tomar en cuenta la parte humanística y velar por el bienestar del trabajador, porque los trabajadores necesitan tener una calidad de ambiente laboral para una mejor productividad, a raíz de esto surge la necesidad de estudiar el clima laboral.

### **2.4.1 Definición**

Se puede definir al clima laboral: “Como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las



personas en la organización”<sup>19</sup>. Es decir, que todo centro de trabajo debe estar bien fundado con adecuadas normas de convivencia y ética profesional.

“El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización...”<sup>20</sup>. Significando esto que el buen desenvolvimiento de los empleados depende del patrono.

Se puede concluir que el clima laboral es un conjunto de características de aspectos tangibles e intangibles que perciben los empleados de una empresa, afectando e influyendo en el comportamiento del personal y por lo tanto en el desempeño de la organización.

#### 2.4.2 Diversos tipos de clima laboral

Existe el clima de tipo autoritario y el clima de tipo participativo, cada uno con dos variantes las cuales se explican a continuación para tener una mejor idea del clima laboral dentro de una empresa.

<sup>19</sup> Edel Navarro, Rubén y García Santillán, Arturo. **Clima y compromiso organizacional.** <https://en.calameo.com/read/000383179af5baa121afd> (consultado: 4 de diciembre de 2019).

<sup>20</sup> Bordas Martínez, María Jesús. **Gestión estratégica del clima laboral.** <https://www.worldcat.org/title/gestion-estrategica-del-clima-laboral/oclc/950462662/viewport> (consultado: 4 de diciembre de 2019).



Clima de tipo autoritario: En este tipo de clima laboral no existe confianza entre los patronos o alta dirección y trabajadores o subalternos, debido a que las decisiones son tomadas por los altos directivos sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores.

- Autoritarismo explotador: La característica es la falta de confianza que existe entre los empleados y los altos directivos, pues es la alta dirección quien toma las decisiones y fija los objetivos de la empresa, la única comunicación que existe entre ambos es cuando se dan órdenes e instrucciones. Dentro de la empresa existe una atmósfera de miedo por parte de los trabajadores, quienes reciben castigos, amenazas y ocasionalmente recompensas.
- Autoritarismo paternalista: Existe una confianza condescendiente entre los altos directivos y trabajadores, la mayor parte de las decisiones las toman los altos directivos pero algunas veces se toma la opinión de los trabajadores. La recompensa y el castigo se utilizan para motivar a los trabajadores, creando un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: En este sistema existe un clima abierto, creando un ambiente positivo y flexible.

- Consultivo: El ambiente laboral es bastante agradable y dinámico, porque hay comunicación entre los altos directivos y trabajadores. Al momento de tomar decisiones la mayoría son tomadas por los directivos, pero en algunas decisiones inferiores se permite que los trabajadores decidan sobre ellas, lo que causa que haya una mejor armonía entre los altos directivos y los trabajadores.



- Participación en grupo: En este tipo de clima laboral los trabajadores están motivados ya que existe una efectiva comunicación entre los altos directivos y trabajadores, haciéndose de manera ascendente o descendente como lateral. Para la toma de decisiones se toma en cuenta la opinión de los trabajadores y se trabaja en conjunto para alcanzar los fines y objetivos de la empresa, causando una relación de amistad y confianza entre las partes.

Se ha demostrado que cuando más próximo se esté al clima laboral de participación en grupo, mayor será la probabilidad de que exista una alta productividad, buenas relaciones laborales y elevada rentabilidad.

Por el contrario, cuando más se aproxime una empresa al autoritarismo explotador, mayor será la probabilidad de que exista poca productividad, pésimas relaciones laborales y una crisis financiera.

### **2.4.3 Dimensiones del clima laboral**

Numerosos autores han propuesto distintas dimensiones para estudiar y analizar el clima laboral, se abordará la siguiente:

- Autonomía: El grado en que los miembros perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores, el nivel en que se anima a los trabajadores a ser autosuficientes y tomar iniciativas propias, por lo tanto tiene la libertad de tomar decisiones y solucionar problemas.



- Cooperación y apoyo: El grado en que los miembros perciben un ambiente de fraternidad, amabilidad y apoyo en el desarrollo dentro de la organización.
- Reconocimiento: El grado en que perciben los miembros que se les reconoce adecuadamente por su trabajo, dedicación y contribución a la empresa.
- Organización y estructura: Grado en que los miembros perciben la organización, coordinación y efectividad en los procesos de trabajo, sin que exista excesivas restricciones o protocolos burocráticos.
- Innovación: Grado en que los miembros de la organización perciben que las oportunidades de promoción son claras, equitativas y no arbitrarias.
- Motivación: Grado en que los miembros perciben que la organización motiva para un buen desempeño y productividad destacada.
- Liderazgo: Grado en que los miembros de la organización perciben de qué manera los líderes dan direcciones y su forma de comportamiento, así como la relación que existe entre líderes y miembros.

El clima laboral está relacionado con todas las dimensiones mencionadas, si los colaboradores están motivados el clima laboral será satisfactorio causando una mejor productividad, eficiencia y desempeño empresarial pero cuando hay poca motivación existe desinterés, insatisfacción e inconformidad y por lo tanto afecta la producción de la empresa.

Lo más importante a destacar es que el clima laboral influye en el comportamiento de las personas y por lo tanto en la producción de la organización, es importante que los trabajadores estén satisfechos y exista armonía entre directivos y trabajadores.



## 2.5 Contrato de trabajo

A continuación se desarrollan los temas más importantes del contrato individual de trabajo. Recordando, que la relación laboral y el contrato de trabajo son términos distintos, pudiendo existir una relación de trabajo sin contrato laboral, pero no un contrato laboral sin relación de trabajo.

### 2.5.1 Definición

El contrato de trabajo se puede definir como: “Documento escrito o acto verbal, independientemente de la forma o denominación, en virtud del cual una parte se obliga a prestar a la otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...”<sup>21</sup>.

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

### 2.5.2 Elementos

#### a) Elementos generales

---

<sup>21</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo. **Op. Cit.** Pág. 38



- Objeto: El objeto de un contrato de trabajo, debe ser para una actividad idónea, el servicio personal que presta el trabajador al patrono no debe estar prohibido, y el trabajador debe recibir una remuneración a cambio.
- Capacidad: La capacidad es la aptitud que tiene el sujeto de adquirir derechos y obligaciones, dividida en capacidad de goce, que es el tipo de capacidad que tienen todos los seres humanos por el simple hecho de serlo, y la capacidad de ejercicio que es la que se adquiere al cumplir 18 años de edad. Por el contrario la incapacidad puede ser absoluta o relativa. Según el Artículo 31 del Código de Trabajo de Guatemala, los menores de edad que tengan catorce años o más, tienen capacidad para contratar un trabajo y disponer de la retribución convenida, es decir que tienen una capacidad relativa.
- Consentimiento: El consentimiento se basa en la libertad de trabajo y sirve para distinguir el trabajo forzado. El Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala establece que el contrato de trabajo se perfecciona desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, es decir desde el momento que el trabajador voluntariamente empieza a trabajar y en el Artículo 29 establece que el contrato escrito debe contener las firmas de los contratantes, de esta manera se tiene un consentimiento expreso al contenido del contrato de trabajo. Significando esto que tanto patrono como trabajador adquieren derechos y obligaciones.

b) Elementos constitutivos del contrato individual del trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala define el contrato individual de trabajo, cuya definición fue mencionada anteriormente, en esta definición se encuentran



los cinco elementos constitutivos del contrato individual de trabajo, los cuales se mencionan y se explican a continuación para poder comprender la definición y sus elementos.

- **Vínculo económico-jurídico:** Existe un vínculo económico entre patrono y trabajador porque se incrementa el patrimonio de ambos, y a la vez es jurídico porque genera derechos y obligaciones para el trabajador y patrono.
- **Prestar servicios personales o ejecución de obra:** Este es un elemento personal de la relación, ya que la prestación de servicio o ejecución de obra debe ser hecha por una persona individual en beneficio de quien la percibe, que puede ser una persona individual o jurídica.
- **Dependencia continuada:** La dependencia que existe entre trabajador y patrono es que el patrono tiene autoridad y puede dar órdenes al trabajador quien está al servicio del patrono voluntariamente durante las horas laborales.
- **Dirección inmediata o delegada:** La dirección que se le hace al trabajador puede ser inmediata, el patrono o un representante indica las direcciones o si es de una manera delegada el patrono delega esta autoridad en un mismo trabajador.
- **Retribución:** La prestación de servicios o la ejecución de una obra se hace a cambio de una remuneración o salario. Misma que debe hacerse efectiva por medio de la moneda de curso legal.

### **2.5.3 Características**

- **De tracto sucesivo:** El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones.



- **Bilateral:** Del contrato individual de trabajo se derivan derechos y obligaciones que son recíprocas tanto para el patrono como para el trabajador, básicamente el trabajador presta un servicio personal o ejecuta una obra y el patrono se obliga a pagar un salario.
- **Consensual:** Se perfecciona con el consentimiento de las partes, y el Código de Trabajo de Guatemala establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo.
- **Oneroso:** Existe una finalidad lucrativa, el patrono paga un salario a cambio de la prestación de un servicio o ejecución de una obra que genera ganancias.
- **No es solemne:** La forma del contrato individual de trabajo por lo general debería ser por escrito, conteniendo ciertos requisitos esenciales y realizando determinados trámites administrativos establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala, pero ninguno es requisito esencial para su validez.
- **Nominado:** En el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala la ley le designa un nombre.

## **2.6 Formas de terminación de la relación laboral y sus efectos**

El título segundo del capítulo octavo del Código de Trabajo de Guatemala se denomina como terminación de los contratos de trabajo, el código hace referencia a dicho término para identificar el fin de la relación laboral, por lo tanto los nombres terminación de la relación laboral o terminación del contrato individual de trabajo serán utilizados como sinónimos por el motivo que las causas que le pueden poner fin, así como sus efectos son iguales.



El Artículo 76 del Código de Trabajo de Guatemala 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”.

Lo anterior se refiere, a la manera en que podrá finalizarse una relación de carácter laboral o un contrato de trabajo. Para el efecto se debe hacer notar que la terminación de los contratos de trabajo se puede suscitar de diversas formas encontrándose en estas las siguientes:

### **2.6.1 Por voluntad de una de ellas**

La terminación de los contratos de trabajo puede existir por voluntad de una de ellas, puede ser por parte del patrono o trabajador. El patrono puede despedir a un trabajador de manera injustificada, no existe fundamento o causa imputable al trabajador, por lo que corresponde el pago de la indemnización.

También el trabajador puede renunciar a su trabajo y dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad, debiendo dar un aviso al patrono, lo cual esta establecido en el Artículo 83 del Código de Trabajo de Guatemala, en dicho caso el patrono no está obligado al pago de la indemnización.



### **2.6.2 Por mutuo consentimiento**

La terminación de los contratos de trabajo puede ser por mutuo consentimiento entre patrono y trabajador y no existe responsabilidad para las partes, según lo establecido en el Artículo 86 literal c) del Código de Trabajo de Guatemala.

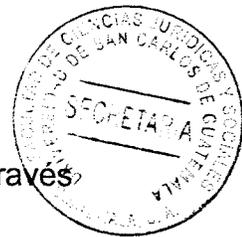
Este caso se da cuando existe un trabajo a plazo fijo o de obra determinada, cuando se llega a dicho término existe una terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las partes.

### **2.6.3 Por causa imputable a la otra**

El patrono puede despedir de manera directa y justificada sin responsabilidad de su parte cuando la actitud del trabajador encuadra algunas de las causas mencionadas en el Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala.

Sin embargo, el trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le pruebe la justa causa del despido, y de no probarla deberá pagarle al trabajador la indemnización por tiempo servido, daños y perjuicios y cualquier otro derecho al que tenga el trabajador de conformidad con el Artículo 78 del Código de Trabajo.

También el trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte cuando el patrono realice algunas de las actitudes



mencionadas en el Artículo 79 del Código de Trabajo de Guatemala, es decir, a través de un despido indirecto.

En este caso el trabajador puede demandar al patrono para el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que proceden según lo establecido en el Artículo 80 del Código de Trabajo de Guatemala y el patrono tiene el derecho de emplazar al trabajador ante el órgano jurisdiccional correspondiente para probar que el trabajador abandono sus labores sin justa causa y así librarse del pago de la indemnización.

#### **2.6.4 Por disposición de la ley**

El Artículo 81 del Código de Trabajo de Guatemala establece que en los contratos por tiempo indeterminado el período de prueba es de dos meses y durante este período se puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna, librándose el patrono de la obligación de pagar la indemnización.

El Artículo 82 literal e) del Código de Trabajo de Guatemala establece: “El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no esta obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actual sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido”.



El Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo de Guatemala establece que cuando exista la muerte de un trabajador en cuyo caso no gozaba de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o sus dependientes económicos no tiene derecho a sus beneficios es obligación del patrono de cubrir dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados. El Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

## **2.7 Prestaciones laborales**

Las prestaciones laborales son beneficios adicionales, independientes al salario que tiene derecho toda persona cuando existe una relación de trabajo. A continuación se desarrollan las prestaciones laborales a las que tienen derecho todos los trabajadores y son de forzoso cumplimiento, debiendo el patrono cumplir y de no ser así el trabajador puede acudir ante los órganos jurisdiccionales.

### **2.7.1 Descanso semanal**

El término séptimo día hace referencia a seis días de trabajo y un séptimo de descanso, sin embargo se ha implementado la semana laboral de cinco días y por consiguiente no sería un séptimo día de descanso más bien un sexto. Por lo que se hicieron reformas al Código de Trabajo de Guatemala, Artículo 4 del Decreto 46-92, que reforma el Artículo 126 del Código que establece: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de



descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”. Significando que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo.

### **2.7.2 Días de asueto con goce de salario**

Los días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares están establecidos en el Artículo 127 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **2.7.3 Jornada extraordinaria**

La jornada de trabajo está contemplada en un lapso de tiempo durante la cual el trabajador está a disposición del patrono para ejecutar los servicios convenidos. El tiempo extraordinario es en el que el trabajador fuera de las jornadas pactadas se encuentra a disposición del empleador debido a circunstancias imprevistas o accidentales.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 121 establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”. Es decir que jornada extraordinaria son horas extras.



La jornada extraordinaria se debe entender como algo totalmente imprevisto en determinadas épocas, por ejemplo las ventas en temporada navideña o los trabajos agrícolas en épocas de cosecha sobre todo si son productos perecederos.

La jornada extraordinaria no se refiere a acontecimientos imprevistos como prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inmediato de las personas, la cual es una obligación de los trabajadores sin derecho a remuneración adicional según lo establecido en el Artículo 63 literal e) del Código de Trabajo de Guatemala.

El Código de Trabajo de Guatemala establece que la jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan pactado las partes, es decir que como mínimo se debe pagar el cincuenta por ciento más de los salarios mínimos no estableciendo un máximo.

#### **2.7.4 Vacaciones**

Según el Diccionario de la Real Academia Española la vacación es: “Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios”<sup>22</sup>. Las vacaciones en el ámbito laboral han ido evolucionado, pues al inicio si alguien necesitaba un tiempo libre sencillamente dejaba de trabajar y no devengaba un

---

<sup>22</sup> <https://dle.rae.es/vacaci%C3%B3n> (Consultado: 7 de enero de 2020).



salario, prácticamente era una licencia sin goce de salario. No se conocía la importancia de las vacaciones y sus efectos pues se ha demostrado que las vacaciones son necesarias para tener un estado de bienestar general y buena salud mental.

No fue sino hasta 1945 cuando en Guatemala se reguló el derecho del trabajador de gozar de vacaciones por un período anual con goce de salario. El Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala regula: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...”. El Código regula que las vacaciones deben ser remuneradas y su duración es un mínimo de quince días hábiles no estableciendo un máximo.

Las características de las vacaciones son: no son compensables en dinero, se deben gozar sin interrupciones, salvo que el labor sea de índole especial y se puede dividir en dos partes como máximo, y no son acumulables, pero cuando se da la terminación de un contrato laboral el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años, de conformidad con el Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **2.7.5 La prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado**

“El aguinaldo, también conocido como sueldo anual complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales de año. Por esta



razón se le llama también aguinaldo navideño”<sup>23</sup>. El Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de las Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, regula el otorgamiento de esta prestación.

Las disposiciones principales contenidas en el Decreto 76-78, son que el aguinaldo corresponde al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que se haya devengado por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Se debe pagar el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

El cómputo del aguinaldo se inicia el día 1 de noviembre y termina el 30 de noviembre del año siguiente, si la relación de trabajo se interrumpe antes del 30 de noviembre, el patrono debe pagar la parte proporcional de aguinaldo. También el aguinaldo se debe computar como parte promedio que sirve de base de la indemnización y está libre de impuestos.

#### **2.7.6 Bonificación Incentivo sector privado y bonificación mensual**

El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala regula la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, conocido como bono incentivo, fue creado con el objeto de estimular y aumentar la productividad y también fue una respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general y por eso los legisladores establecieron que dicho bono estuviera libre del pago de cuotas patronales ni laborales

---

<sup>23</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 276



del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Instituto de Recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala (IRTRA), y del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), y no incrementa el valor del salario para el cálculo de las indemnizaciones, aguinaldos y bonificación anual.

La prestación de bonificación incentivo fue creado con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia, es por doscientos cincuenta quetzales mensuales a los que tienen derecho los trabajadores del sector privado y no sustituye el salario mínimo ya establecido de acuerdo a la ley u otros incentivos que beneficien a los trabajadores, la prestación esta regulada en el Decreto 78-89 de el Congreso de la República de Guatemala.

A diferencia de la bonificación mensual por doscientos cincuenta quetzales mensuales que le corresponde a los trabajadores del Organismo Ejecutivo, establecida en el Acuerdo Gubernativo número 66-2000, emitido con fecha 26 de enero de 2000, por el Presidente de la República de Guatemala, reformado por el Artículo 2 del Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala. Dichas prestaciones pueden ser reclamadas en la demanda del juicio ordinario laboral.

“En la práctica el bono incentivo se aplica en dos sentidos opuestos: para algunos se paga el mínimo establecido (que se incrementó por medio del Decreto 7-2000). Pagando esa cantidad se considera cumplida la exigencia del pago de esta prestación. Para otros se “aprovecha” esta bonificación para disfrazar partes de salario con las ventajas que conlleva, a tal punto que el sueldo de gran número de trabajadores está



integrado mayormente por bono incentivo que por salario regular<sup>24</sup>. Algunos pagan el mínimo que establece la ley y otros utilizan el bono incentivo para disimular el salario.

El Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre La Protección del Salario en el Artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...”.

Se entiende como salario toda remuneración no importando el nombre dado o la manera en que se calcule, en este sentido la Corte de Constitucionalidad ha sentado doctrina legal indicando que el salario debe integrarse conforme a lo establecido en el Artículo citado, por lo tanto la bonificación incentivo y bonificación mensual son remuneraciones que conforman el salario, derechos mínimos de los trabajadores.

### **2.7.7 Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado**

La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, más conocido como bono catorce, está regulada por el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Esta prestación laboral es de carácter obligatorio para todo patrono, tanto del sector público como privado y el pago es de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario.

---

<sup>24</sup> Ibid.



La bonificación anual es el equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, si la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. El pago debe hacerse la primera quincena del mes de julio de cada año y si la relación laboral termina el patrono debe pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente el tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

### **2.7.8 Indemnización por tiempo servido**

El Código de Trabajo de Guatemala no establece una fórmula precisa para calcular la indemnización, únicamente establece en el Artículo 82: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquier que ésta sea...”.

La indemnización es el rubro más importante de toda liquidación laboral y el más polémico ya que el Artículo mencionado da lugar a diferentes interpretaciones. El Artículo 82 que fue citado anteriormente se utiliza para calcular la indemnización, adicionalmente indica que su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses, para el cómputo



de las indemnizaciones o prestaciones se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias, para su cálculo se toma en cuenta la fecha en que se inició la relación laboral así como el monto del aguinaldo y bonificación anual, devengado por el trabajador en la proporción correspondiente a seis meses de servicio.

### **2.7.9 Ventajas económicas**

El último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala establece que las ventajas económicas de cualquier naturaleza deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario, es decir que es un aumento patrimonial adicional y la carga de la prueba le corresponde al trabajador.

### **2.7.10 Reclamación de prestaciones específicas**

Cuando en una demanda se hace solicitud de las prestaciones específicas de un centro o establecimiento de trabajo, es recomendable indicar de manera clara el período de reclamación, manera de calcularla, y base legal específica, por ejemplo acuerdo gubernativo, acuerdo de junta directiva de cierta institución pública o pacto colectivo de condiciones de trabajo, por mencionar algunos.

En conclusión, el inicio de la relación laboral y el salario promedio sirven para calcular la indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos la cual abarca los últimos seis meses de actividad y comprende,



salario regular, horas extraordinarias, aguinaldo y bonificación anual y cualquier otro beneficio cuantificable que se haya otorgado al trabajador.





### CAPÍTULO III

#### **3. Creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales ante el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo**

El principio de tutelaridad contenido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo de Guatemala protege e intenta compensar la desigualdad económica entre las partes otorgando una protección jurídica preferente para que se cumplan con todas las garantías y derechos mínimos establecidos.

Existen circunstancias en las que ocurre el cierre definitivo de una empresa sin dar previo aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se da el despido total o masivo de los trabajadores quienes, en algunos casos, no reciben el pago de los créditos laborales que les corresponde.

El Artículo 101 literal b) del Código de Trabajo establece que los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, tienen la disposición como créditos de primera clase por su carácter alimenticio.

A través de esta norma se intenta proteger al trabajador, cuando el salario retenido e indemnización hayan sido reconocidos por juez de trabajo, pero en algunos casos se da la ineficacia de ejecución de sentencia condenatoria de pago de prestaciones laborales,



quedando los trabajadores desempleados, desprotegidos y sin una fuente económica para poder subsistir mientras encuentran un nuevo empleo.

Por lo tanto, surge la necesidad de crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para proteger y garantizar que los trabajadores reciban los pagos pendientes, el cual se desarrollará a continuación juntamente con los temas de cierre de empresas, despidos masivos, función administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y créditos laborales.

### **3.1 Empresa patronal**

El concepto de empresa que se refiere al mobiliario de un lugar de trabajo, tiene relación con la ejecución de labores de empleados que estén a cargo de un patrono.

Siendo necesario definir el concepto de empresa de la forma siguiente: “Para iniciar con una idea primaria o general de lo que es la empresa, recurriremos a GARRIGUET: económicamente la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada”. El jurista francés DURAND también ha conceptualizado la empresa con un sentido económico, y en su tratado dice: “La empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario”. De las dos citas anteriores resulta evidente que la conceptualización de la empresa fue desde el principio (y continua siendo) sobre todo económica”<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Bermúdez Cisnero, Miguel. **Op. Cit.** Pág. 299



La definición citada define a la empresa desde el punto de vista económico, siendo lógico porque primero surgió la empresa en el ámbito económico y hasta después se empezó a analizar que la empresa tiene relación con el derecho laboral y empezó a ser estudiada por los juristas.

También se define como: “Organización lucrativa de personal (empresario o dirección, socios industriales o trabajadores), capital (dinero, propiedades, maquinas y herramientas, mobiliario, etc.) y trabajo (actividad organizada, directiva, investigadora, publicitaria, técnica y de ejecución material), con una unidad de nombre, permanencia en actividad y finalidad definida”<sup>26</sup>.

Esta definición es la más completa pero dentro del ámbito laboral se puede definir como el lugar donde converge capital y trabajo, desde el momento que la empresa inicia labores y existe una relación laboral surgen derechos y obligaciones.

La empresa está constituida en tres partes que se desarrollarán a continuación.

### **3.1.1 Elementos personales**

Los elementos personales son los individuos que aportan su actividad física o intelectual para la realización de los fines de la empresa, se dividen en empresarios y trabajadores.

---

<sup>26</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario jurídico. **Op. Cit.** Pág. 142.



El empresario es el dueño de una empresa o arrendatario de ésta, puede ser una persona individual o jurídica y en el contrato individual de trabajo se le designa como la parte que contrata y utiliza los servicios de una o más personas a cambio de una remuneración.

Los trabajadores son personas individuales que constituyen cargos para realizar sus actividades, existen distintas jerarquías y a todo el personal se le conoce como comunidad de trabajadores.

En consecuencia, los trabajadores pueden ascender de categoría a través de un sistema de escalafón dependiendo de cada empresa.

### **3.1.2 Elementos materiales**

En la empresa existen varios elementos materiales, por ejemplo: capital, locales laborales, herramienta prima, insumos, maquinaria, equipos, muebles, transportes, entre otros. El capital es el elemento necesario para lograr el fin de la empresa y se utiliza para la adquisición de insumos, inversiones, gastos administrativos, el pago de salarios y otros.

En el derecho laboral el capital es de suma importancia, por el motivo que si existe una relación laboral es necesario el pago y cumplimiento del salario, descanso semanal, días de asueto con goce salarial, jornada extraordinaria, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo, bonificación anual, así como indemnización por tiempo servido.



Es necesario que el empresario tenga la capacidad de pago y los ingresos mínimos para cumplir con estas obligaciones laborales incluso al momento que haya un despido masivo o cierre de la empresa. La empresa puede ser propiedad de una persona individual o de manera colectiva, en los caso de una sociedad. Por lo común el empresario individual aporta el capital o lo hacen los socios, su aporte se hace con el hecho de que después sean propietarios de las ganancias de la empresa.

### **3.1.3 Elemento de la administración**

La administración es el elemento que permite que la empresa funcione, por lo que es necesario que a la administración se le designen una serie de atributos, responsabilidad, independencia y competencia a cada órgano según la jerarquía. Las actividades a realizar van a depender del capital disponible, existen empresas simples donde la administración es menos compleja, pero también hay casos de empresas transnacionales que ignoran fronteras y cuya administración es más complicada.

### **3.2 El poder del empresario**

En la empresa existe un órgano de dirección y se requiere del poder normativo, poder disciplinario y poder directivo para su correcto funcionamiento.

El poder normativo es la facultad de dirección para poder dictar normas y reglamentos interiores. Una empresa puede elaborar el reglamento interior de trabajo, el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 57 establece: "Reglamento interior de trabajo es el



conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con la leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

Por lo interpretado en el Artículo citado se entiende que el reglamento interior de trabajo constituye una serie de normas que son elaboradas por el patrono con aprobación gubernamental, respetando las leyes vigentes que deben ser cumplidas y respetadas por trabajadores y patronos.

El reglamento interior de trabajo contiene las reglas de orden técnico y administrativo, relativas a la higiene y seguridad, primeros auxilios en caso de accidentes, conservación de la disciplina, el buen cuidado de los bienes de la empresa, horarios, el lugar, día y hora de pago.

El objetivo del reglamento interior de trabajo es crear una relación laboral armónica, organizada y disciplinada entre patronos y trabajadores. Cuando en una empresa se tiene permanentemente diez o más trabajadores es una obligación poner en vigor el reglamento interior de trabajo, el Acuerdo Ministerial número 540-2019 establece que dicho reglamento debe hacerse de forma digital.

El poder disciplinario es el complemento al poder normativo, porque en el reglamento interior de trabajo se establecen las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas cuando se incumpla con la norma. El poder de dirección se ejercita por medio



de órdenes o instrucciones sobre el trabajo que se debe realizar, las órdenes pueden ser verbales o escritas de manera individual o general para la empresa, este poder debe estar delimitado por las leyes.

### 3.3 Cierre de empresa patronal

El cierre definitivo de empresa se puede dar por diferentes motivos y es una de las causas para ponerle fin a la relación laboral. “Se conoce en el medio jurídico como cierre de empresa la suspensión de actividades de una determinada explotación económica, cualquiera que sea la causa que la produzca, sus finalidades, extensión, duración, oportunidad y efectos”<sup>27</sup>.

Esta definición define de manera correcta el cierre de empresa, en palabras sencillas es cuando se le pone fin a las actividades laborales que la empresa generaba, causando la terminación de la relación laboral.

En Guatemala no existía una regulación clara referente al cierre definitivo de una empresa, pero en el Plan de Ejecución mutuamente acordado entre el gobierno de los Estados Unidos y el gobierno de Guatemala, firmado el 26 de abril del año 2013, se adquirieron compromisos para fortalecer la Inspección General de Trabajo en los temas de verificación e información sobre los posibles cierres irregulares o los cierres de empresas.

---

<sup>27</sup> Bermúdez Cisnero, Miguel. **Op. Cit.** Pág. 305



El numeral 8.1 del plan de ejecución establece: “Guatemala establecerá procedimientos para confirmar los cierres o disoluciones de empresas, o los cierres o disoluciones inminentes, y tomará las medidas necesarias para procurar el pago de las remuneraciones debidas a los trabajadores en caso de un cierre o disolución, incluyendo salarios, bonos, indemnizaciones, pago por jornada extraordinaria, y cualquier otros pagos requeridos por la ley”. También indica que el gobierno de Guatemala dentro de los próximos treinta días debía preparar un acuerdo ministerial, por lo que el 24 de mayo del 2013 se emite el Acuerdo Ministerial número 111-2013.

El Acuerdo Ministerial número 111-2013 es un instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales.

El Artículo 1 establece: “El presente instructivo impide el cierre irregular de empresas y en caso de cualquier clase de terminación de la actividades de una empresa, asegurar el pago de las prestaciones correspondientes a los trabajadores, unificara criterios y procedimientos por parte de la Inspección General de Trabajo al recibir información que un cierre o disolución de una empresa o centro de trabajo se encuentra en proceso o da indicadores de un cierre o disolución es inminente...”.

El proceso se inicia a través de información obtenida por denuncia, directamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a través del Convenio Marco Interinstitucional de Cooperación para el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, el Ministerio de Economía, y la Superintendencia de Administración Tributaria, firmado el 20 de junio del año 2012. Toda persona individual o jurídica puede dar aviso a la Inspección General de Trabajo del cierre, disolución o posibilidad de ello, incluyendo la falta del respectivo pago debido a los trabajadores.

La Inspección General de Trabajo trabaja coordinadamente con la Dirección de Fomento a la Legalidad, quien es el encargado de llevar todas las acciones legales correspondientes y plantear solicitudes y denuncias de los trabajadores afectados ante los tribunales de trabajo y previsión social, para asegurar las medidas urgentes y el pago de prestaciones.

La Dirección de Fomento a la Legalidad es el encargado de evaluar la probabilidad del cierre o disolución de la empresa así como el incumplimiento del pago de remuneraciones ante el cierre o disolución de la empresa, incluso puede solicitar la autorización del juez de Trabajo y Previsión Social para examinar los libros de contabilidad, físicos o electrónicos según lo establecido en el Artículo 281 literal c) numeral 3) del Código de Trabajo de Guatemala. Esto se realiza con el objeto de analizar y establecer el incumplimiento de los pagos debidos a los trabajadores.

Inmediatamente de recibir información o al momento de tener conocimiento del cierre o disolución de una empresa la Inspección General de Trabajo debe iniciar una inspección laboral. Primero se crea el expediente por medio de la ventanilla única de denuncias, luego convoca inmediatamente a los inspectores de la unidad especial de conflictos para el caso del departamento de Guatemala, en el caso de las Direcciones



Departamentales corresponde al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, dentro de las 24 horas se notifica a la Policía Nacional Civil de la situación para obtener el apoyo e intervención de los miembros de la Policía Nacional Civil.

Si a través de la visita la Inspección General de Trabajo concluye que existe el cierre o disolución de la empresa o que pronto vaya a ocurrir, se le debe prevenir al patrono con efecto inmediato, del pago que corresponde a los trabajadores, se debe realizar una determinación preliminar de los pagos debidos los cuales incluyen los siguiente: El pago de aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, salarios pendientes y cualquier otra prestación que al momento del cierre de empresa el patrono aún no haya pagado.

Al mismo tiempo de inmediato se debe notificar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sobre el cierre de empresa para que se verifique el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Al finalizar un representante de la Inspección General de Trabajo debe dar un aviso a los trabajadores sobre los resultados obtenidos de la inspección que se realizó, este aviso se debe hacerse a través de una publicación en el sitio web del Ministerio de Trabajo o por otro medio que sea apropiado.

Cuando la Inspección General de Trabajo concluya que una empresa no ha cumplido con el pago de las prestaciones o que existe el riesgo de que no se vaya a cumplir con los pagos debidos, la Inspección General de Trabajo debe:



- a) Solicitar al Juzgado de Trabajo competente que se tomen las medidas precautorias o cautelares para asegurar el pago debido a los trabajadores.
- b) Exigir al patrono que realice el pago inmediato de todo lo debido a los trabajadores por el cierre o disolución de empresa.
- c) Si la Inspección General de Trabajo determina que un patrono ha fallado en cumplir dentro del plazo establecido los pagos correspondientes, dentro de los cinco días después de la expiración del plazo, debe iniciarse el procedimiento sancionatorio y cuando sea pertinente se realicen las denuncias penales que sean procedentes.

### **3.4 Despido masivo como consecuencia del cierre de empresa patronal**

El despido masivo es una institución que no está regulado en el derecho laboral guatemalteco, pero su estudio es de importancia ya que cuando existe el cierre definitivo de una empresa esto causa el despido total de los trabajadores o cuando una empresa se ve obligada a reducir el personal para cubrir las necesidades estratégicas o problemas financieros, se puede dar la figura del despido masivo.

El despido masivo también conocido como despido colectivo se asocia cuando el despido afecta a un número plural de trabajadores, con ese propósito las legislaciones suelen establecer reglas específicas para los despidos que comprenden varios trabajadores, especialmente cuando el origen del despido es por una misma causa.

En general las legislaciones varían y regulan el despido masivo dependiendo de tres elementos fundamentales: estableciendo un mínimo de trabajadores que deben ser



despedidos para que se tipifique como despido masivo, el periodo concreto en que fueron despedidos los trabajadores y las causas del despido. Estos elementos son los que regulan y establecen cuando se considera que existe un despido masivo. Al final la regulación dependerá de la legislación de cada país y a continuación se analizarán algunos casos.

### 3.4.1 España

El Estatuto de los Trabajadores de España establece que los contratos individuales de trabajo se pueden extinguir por un despido colectivo, también conocido como Expediente de Regulación de Empleo de extinción o ERE de extinción.

La definición de despido colectivo se encuentra en el Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece: "Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores;
- el 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores;
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores..."

En la legislación española se entiende por despido colectivo cuando ocurra la extinción de los contratos de trabajo en un periodo de 90 días pero esto dependerá de la cantidad



de trabajadores contratados y los despedidos. Asimismo, ésta indica que los fundamentos por los cuales se da un despido masivo son por cuestiones económicas, las cuales se desprenden de una situación económica negativa y existen pérdidas actuales o previstas que afectan y disminuyen los ingresos.

Las causas técnicas se dan cuando existe un cambio en los medios o instrumentos de producción. Las causas organizativas son aquellas variaciones en los ámbitos de sistemas y métodos de trabajo del equipo. La causa de producción es cuando se producen cambios en la demanda de productos o servicios a los que la empresa ofrece.

También se considera como despido masivo cuando dicho despido afecta a la totalidad de la planilla por cese de la actividad empresarial y el número de trabajadores es superior a cinco. En consecuencia, el empresario que quiera efectuar un despido masivo debe realizar una solicitud previa para la autorización de la extinción de los contratos de trabajo de todo el personal, situación que deberá llevar a cabo conforme a los procedimientos establecidos en las normas legales.

### **3.4.2 Colombia**

En el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia el Artículos 464 regula lo del cierre de empresa, reformado por la Ley número 50 de 28 de diciembre de 1990, por la que se introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Estas reformas hicieron algunos cambios referentes al cierre de empresa y al despido masivo.



El Artículo 66 de la Ley número 50 de 28 de diciembre de 1990 reformó el Artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que para el cierre definitivo o temporal de una empresa se debe obtener una autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, indicando el motivo de lo solicitado, la excepción a este caso es cuando existen casos por fuerza mayor o caso fortuito, en dichos casos se debe dar una aviso inmediato.

Luego el Artículo 67 de la Ley número 50 de 28 de diciembre de 1990, reforma el Artículo 40 del Decreto-ley número 2351, otorga la protección en caso de despido masivos. Ambos temas están bajo un mismo título por la relación que existe entre el cierre de empresas y despido masivo.

En la legislación colombiana no existe una definición del despido colectivo como tal pero establece que para realizar un despido colectivo se debe tener una autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es importante explicar los motivos, causas, justificaciones y pruebas para la solicitud del despido colectivo. Algunos de los motivos que indica la ley son, cuando el empleador se ve afectado por la modernización, debido a cuestiones técnicas y por cuestiones económicas, por mencionar a algunos. Por eso es importante justificar el porque de la solicitud del despido masivo.

El Artículo 2 numeral 4 de Ley número 50 de 28 de diciembre de 1990, establece: "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de



trabajadores equivalente al treinta por ciento (30 por ciento) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador”.

Asimismo, “En aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20 por ciento) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15 por ciento) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9 por ciento) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7 por ciento) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5 por ciento) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000)”.

Derivado de lo anterior, el despido colectivo se refiere a que las empresas ejecutaran dicho despido de conformidad con lo establecido en el párrafo que precede en cuanto al número de empleados que laboren y la cantidad de empleados que se despidan durante un periodo de seis meses, lo cual aplica a toda tipo de empresa.

### **3.4.3 Venezuela**

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, regula el despido masivo. El Artículo 95 establece: “El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por



ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico”.

En la legislación no existe una definición del despido masivo, solamente indica las referencias numéricas y porcentuales, también establece que el despido masivo puede ser suspendido por razones de interés social a través del Ministerio con competencia en Trabajo y Seguridad Social. El inspector de trabajo puede guiar al trabajador y empleador por la vía de la conciliación o el arbitraje en caso de no llegar a acuerdos.

Lo que se puede observar de las legislaciones analizadas es que todas indican referencias numéricas y porcentuales para que se considere el despido masivo. En el caso de España se define al despido colectivo e indica las causas que lo pueden originar. En Colombia el tema está ampliamente desarrollado, establece las causas que lo pueden originar y prevé los casos de pequeñas, medianas y grandes empresas. En Venezuela denominan al despido colectivo como masivo.

### **3.5 Funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante las relaciones laborales**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece: “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”. Por lo tanto, fue creado el



Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que vigile, aplique y mejore todas las disposiciones referentes al trabajo.

### 3.5.1 Historia

La Revolución del 20 de Octubre de 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, causando que se emitiera un estatuto jurídico de derecho del trabajo y por lo tanto se crea la necesidad de fortalecer las entidades administrativas laborales. El primer antecedente administrativo laboral encontrado durante esta época es el Decreto número 46 de la Junta Revolucionara de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado ese mismo día, fue emitido para mejorar el desempeño de los negocios de la administración pública. El 27 de diciembre de 1944 se emite el Decreto número 47 en la cual se encontraban las atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo, establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negociaciones se debe organizar por medio de ministerios y se incluye el Ministerio de Economía y Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947 con la emisión del Código de Trabajo Decreto número 330, que entró en vigencia el 1 de Mayo de 1947, en conmemoración al día del trabajo.

El Artículo 274 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los



asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estar atento que las normas se cumplan y sean efectivas.

El Código de Trabajo de Guatemala es claro en establecer que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dirigir, estudiar y velar todos los asuntos relativos al trabajo, con excepción de cuestiones que competen a los órganos jurisdiccionales.

### **3.5.2 Visión, misión y objetivos**

La visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es velar y promover de una manera eficiente y eficaz el cumplimiento de la legislación, programas y políticas relativas al trabajo. Siendo fundamental, el fortalecimiento y modernizar de dicho ministerio para que sea competente y confiable para promover la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad. Es importante que el ministerio eduque referente a los derechos laborales.

Los objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son los siguientes:

1. “Dirigir y orientar la política laboral y social del país.
2. Promover y garantizar la libertad sindical.



3. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
4. Promover el desarrollo y mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social.
5. Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y la previsión social.
6. Promover la formación técnica y profesional<sup>28</sup>.

### **3.5.3 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Acuerdo Gubernativo número 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, indica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es parte del Organismo Ejecutivo y le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral nacional e internacional. El Artículo 3 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, algunas funciones se desarrollarán a continuación.

Una de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es formular la política laboral, salarial, de higiene y seguridad en el trabajo, esta función se realiza mediante la vigilancia del cumplimiento del pago de salarios mínimos establecidos y velando que se cumplan las normas de higiene y seguridad.

---

<sup>28</sup> <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/mision-vision-objetivos> (Consultado: 6 de marzo de 2020).



Guatemala es parte de la Organización Internacional de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de estudiar, analizar, discutir y recomendar cuales son los convenios internacionales de trabajo que se deben ratificar, así como divulgar y velar que se cumplan con las normas internacionales de trabajo.

Otra función importante es que se cumpla la legislación laboral con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad o en situación de discapacidad y aquellos grupos que son la parta más vulnerable, evitando que exista discriminación y que se cumplan con los derechos mínimos laborales establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala y otras normas.

El 11 de octubre del 2001 Guatemala ratificó el Convenio 182, Convenio sobre Las Peores Formas del Trabajo Infantil, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es velar para que dicho convenio se cumpla, debiendo tomar todas las acciones que lo ameriten.

Una función importante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es armonizar y conciliar las relaciones laborales y prevenir los conflictos laborales, para el efecto el quinto considerando del Código de Trabajo de Guatemala indica que las normas del Código de Trabajo se deben inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Razón por la cual el referido ministerio es el encargado de proporcionar los mecanismos de resolución de conflictos laborales para que se agote la etapa conciliatoria y se encuentre una solución extrajudicial entre trabajadores y patronos.



El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social también indica que la Presidencia de la República puede asignar otras funciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **3.5.4 Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, coordinada por el Viceministerio de Administración de Trabajo que tiene varias funciones.

El Artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala regula: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan a futuro”.

Por lo citado se entiende que la función de la Inspección General de Trabajo es inspeccionar a través de un cuerpo de trabajadores, llamados inspectores de trabajo, quienes pueden entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a una inspección, acreditando debidamente su identidad, nombramiento y el objeto de la inspección, pueden elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor cuando se produzca el impedimento de realizar la inspección. Los inspectores deben velar por el cumplimiento de tratados internacionales, leyes, reglamentos de trabajo y de previsión social.



Otra función que tiene la Inspección General de Trabajo es que los inspectores de trabajo conocen los arreglos directos y conciliatorios, lo aprueba el inspector general de trabajo o el subinspector general de trabajo, una vez aprobados tienen carácter de título ejecutivo.

El Artículo 279 del Código de Trabajo de Guatemala establece que la Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio para responder, todas las consultas que le formulen las diferentes instituciones del Estado, así como de patronos y trabajadores. En virtud que su labor debe ser de enseñanza-aprendizaje en lo que respecta a todo lo concerniente con el derecho de trabajo y las relaciones que del mismo se deriven.

También el Artículo 280 del Código de Trabajo de Guatemala indica que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto de carácter individual o jurídico, cuando existan trabajadores menores de edad, en los casos que una relación laboral haya terminado y los trabajadores no hayan recibido la indemnización, prestaciones y salarios caídos. Asimismo, cuando se trate de cuestiones para proteger la maternidad de trabajadoras, salvo que las trabajadoras se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### **3.6 Créditos laborales en el despido masivo**

Cuando ocurre el despido masivo o colectivo todos los trabajadores tienen derecho al pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, bonos, jornada extraordinaria y



cualquier otro pago requeridos por la ley. Los patronos se vuelven acreedores de estos pagos y por lo tanto la legislación protege a los créditos laborales, a continuación se analizarán los créditos laborales en el despido masivo.

### 3.6.1 Definición

El término créditos laborales es un término no utilizado comúnmente en el Código de Trabajo de Guatemala, pero es un término que se ha vuelto muy común en la rama laboral y utilizada en varias legislaciones.

“Un crédito laboral es el espejo de las obligaciones laborales debidas por el empleador al trabajador en virtud de la relación que los vincula”<sup>29</sup>. Lo que significa que los créditos laborales son todos los salarios, bonos, indemnizaciones, pago por jornada extraordinaria, y cualquier otro pago a los que tenga el trabajador por la relación laboral que existe o existió.

En Guatemala se le ha dado protección a los créditos laborales, al privilegiar, ya que el Artículo 101 del Código de Trabajo establece: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social...”.

---

<sup>29</sup> <https://es.scribd.com/document/271665812/Los-Creditos-Laborales-Frente-a-La-Insolvencia-De-Empleador> (Consultado: 7 de marzo de 2020).



Aquí es claro que cuando hayan sido reconocidos los créditos por salarios e indemnizaciones en dinero, a los que tenga derecho el trabajador por la terminación del contrato o relación laboral por los tribunales de trabajo y previsión social, estos créditos tendrán ciertos privilegios cuando sean de carácter alimenticio. En virtud que los alimentos siempre deben estar cubiertos para los alimentistas. El Artículo 101 literal a) del Código de Trabajo de Guatemala establece que los créditos laborales: “Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426...”.

Esta vía especial es la ejecución laboral, en la cual el juez practica la liquidación que corresponde para poder cobrar las prestaciones mencionadas. Dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación, si aún no se ha realizado el pago, el juez ordena que se requiera el pago y librando el mandamiento respectivo, ordena el embargo de bienes que garantice la suma adeudada. Asimismo, dentro del tercer día de haber practicado el embargo y si el deudor no ha realizado su pago, se sacarán a remate los bienes embargados sin necesidad de publicaciones previas.

El Artículo 101 literal b) del Código de Trabajo de Guatemala establece que los créditos laborales: “Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes muebles”.



Por lo citado los créditos por salarios no pagados o indemnizaciones en dinero a las que tengan derecho los trabajadores por haber finalizado la relación laboral o el contrato de trabajo, son considerados créditos de primera clase. El término créditos de primera clase es una protección y un privilegio otorgado a los créditos laborales por el carácter alimenticio que tienen.

La preferencia que se les concede a estos créditos es que son atendidos antes que otros, por privilegio, en un sentido técnico o estricto, se entiende que es una cualidad inherente al crédito, la cual impone una satisfacción prioritaria frente a otros que no tienen preferencia alguna o la tienen de menor categoría.

En la parte final del Artículo 101 del Código de Trabajo de Guatemala establece: “Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”. Es decir que su valor debe ser determinado de acuerdo al crédito o prestaciones recibidas. Todos los privilegios mencionados en el Artículo 101 del Código de Trabajo de Guatemala están protegidos por el periodo de seis meses, esto se debe por la preferencia que tienen de ser cobrados, no siendo prudente otorgar un privilegio preferencial a todos los créditos laborales por todo el tiempo de servicio del trabajador.

### **3.7 Garantía de los créditos laborales en el derecho comparado**

Los créditos laborales han sido un tema de discusión y están protegidos por la Organización Internacional de Trabajo, a continuación se analiza el Convenio 173,



Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador de la Organización Internacional de Trabajo, para determinar en qué casos y de qué manera se les otorga una protección a los créditos laborales. También se va a analizar la legislación de distintos países para comparar las medidas que cada país ha tomado para proteger los créditos laborales.

### **3.7.1 Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador**

El Convenio 173, Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador, fue creado el 3 de junio de 1992, aún no ha sido ratificado por Guatemala, pero surge por las disposiciones reguladas en el Artículo 11 del Convenio 95, Convenio sobre la Protección del Salario, el cual fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Por lo tanto, es importante conocer lo que estipula dicho convenio y cuales son los derechos adquiridos por los trabajadores y patronos en el mundo internacional.

El Artículo 11 numeral 1) del Convenio 95, Convenio sobre la Protección del Salario establece: “En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional...”.



Significa que cuando exista una quiebra o liquidación judicial, los trabajadores se consideran acreedores preferentes con respecto al salario por los servicios prestados y el patrono está obligado a realizar primero el pago de salarios adeudados.

El Artículo 11 continúa estableciendo que el salario se constituye en un crédito preferente que debe ser pagado antes que los acreedores ordinarios y que la legislación nacional debe establecer la relación entre el salario como crédito preferente y los demás créditos preferentes. Es decir que siempre se debe verificar dicho extremo para realizar los pagos correctamente.

A los créditos laborales se les ha otorgado una preferencia, pero esto no ha sido suficiente para garantizar el pago y surge la necesidad de mejorar la protección a los créditos laborales ante la insolvencia del empleador y por lo tanto se crea el Convenio 173, Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador.

El Convenio 173, Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador, está dividido en partes, la segunda parte es relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio y la tercera parte es relativa a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía.

Todo miembro que ratifique dicho convenio debe aceptar cualquiera de las obligaciones de las partes mencionadas, es decir que lo puede ratificar conjunta o separadamente.



El Artículo 1 numeral 1) del Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales establece: “A los efectos del presente Convenio, el término insolvencia designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores”.

Lo que significa, que cada legislación debe definir en qué casos existe insolvencia por parte del empleador pero se entiende que existe cuando un patrono inicia un proceso para poder hacer los pagos a sus acreedores de forma colectiva.

La segunda parte del Convenio 173, Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en caso de insolvencia del empleador, establece que los créditos que por lo menos quedan protegidos ante la insolvencia del patrono son: los salarios por un tiempo determinado, las vacaciones adeudadas en el transcurso del año en el que sobrevino la insolvencia, las sumas adeudadas por otras ausencias retribuidas y las indemnizaciones adeudadas por el fin de la relación laboral. Las limitaciones del privilegio las establece la legislación nacional y el rango del privilegio puede ser menor si está protegido por una institución de garantía.

La tercera parte del Convenio 173 se refiere a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía la cual indica que en los casos que los créditos laborales adeudados no puedan ser pagados por el patrono, estos deben ser garantizados por una institución de garantía. Dicha institución por lo menos debe cubrir los salarios por un tiempo determinado, las vacaciones adeudadas en el transcurso del año en el que



sobrevino la insolvencia, las sumas adeudadas por otras ausencias retribuidas y las indemnizaciones adeudadas por el fin de la relación laboral, estos créditos laborales pueden ser limitados a un monto prescrito.

La organización, gestión y financiamiento de la institución de garantía debe ser aplicado según lo establecido en la legislación del miembro que haya ratificado dicho convenio.

La recomendación 180 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Los Casos de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del Empleador, establece en su preámbulo: “Reconociendo que las instituciones de garantía, si han sido adecuadamente concebidas, ofrecen una mayor protección a los créditos laborales”.

Es decir, que a pesar de las distintas preferencias y privilegios otorgados a los créditos laborales, estos no han sido suficientes para garantizar el pago, y estos créditos laborales están protegidos de una mejor manera al estar garantizados por una institución de garantía.

Dicha recomendación establece los principios fundamentales de las instituciones de garantía, los cuales son: Las instituciones de garantía deben tener autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador, los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que el mismo sea asegurado en su totalidad mediante fondos públicos, los fondos reunidos deberán utilizarse exclusivamente con el fin de satisfacer los créditos correspondientes a salarios no pagados y los pagos deberían realizarse independientemente de que el empleador



insolvente haya cumplido o no con sus obligaciones respecto de la institución de garantía.

A continuación se analizará la legislación de algunos países para establecer que medidas han tomado para proteger a los créditos laborales y que medidas han sido más efectivas.

### 3.7.2 España

En España el crédito salarial se encuentra protegido en el Artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores que establece: “Los créditos por salarios por los últimos 30 días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca”.

Es decir, que los créditos por salarios se calculan tomando en cuenta los últimos 30 días de trabajo, la cuantía no puede superar el doble del salario mínimo, pero los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, incluso cuando se encuentren garantizados por prenda o hipoteca siempre y cuando estén en posesión del empresario.

Los créditos laborales en España han estado protegidos desde el siglo XIX, pero esto no ha sido suficiente para garantizar el pago de los créditos laborales ante la insolvencia por parte del patrono, por lo tanto en 1976 se creó el Fondo de Garantía



Salarial (FOGASA), un ente público obligado a abonar los salarios pendientes de pago y las posibles indemnizaciones a causa de insolvencia o concurso del empresario.

El Fondo de Garantía Salarial se encuentra regulado el Artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece: “El Fondo de Garantía Salarial, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago, a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios”.

Por lo tanto, el Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su fin primordial es garantizar y cumplir con el pago de los salarios pendientes a los trabajadores en caso de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de los acreedores por parte del patrono. Los salarios abonados son los reconocidos en acta de conciliación o en resolución judicial, la cantidad máxima del abono de los salarios es el resultado de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.

También se garantizan y abonan las indemnizaciones reconocidas en sentencia o resolución administrativa a causa de despido o extinción de los contratos, el pago de la indemnización no puede exceder del doble del salario mínimo interprofesional. El Fondo de Garantía Salarial no protege el pago de transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgasto de útiles y dietas.



El Fondo de Garantía Salarial se financia por las aportaciones efectuadas por las empresas públicas y privadas, la cuota que se debe aportar se calcula cada año, pero se toma como base la cuota que se paga al sistema de seguridad social. Todos los trabajadores con los que exista una relación laboral están protegidos y su pago es garantizado por el Fondo de Garantía Salarial.

Antes de la creación del Fondo de Garantía Salarial los trabajadores que habían sido despedidos podían intentar cobrar los salarios pendientes de pago por ser créditos privilegiados, sin embargo, estos procedimientos no aseguraban el pago cuando los patronos no tenían el patrimonio suficiente para saldar deudas. El Fondo de Garantía Salarial garantiza el pago de los créditos laborales, independientemente del patrimonio del patrono, siendo más efectivo en comparación con solo otorgar un privilegio a los créditos laborales.

### **3.7.3 Uruguay**

En Uruguay se ha velado por la protección de los créditos laborales ante la insolvencia del patrono durante varios años, el primer paso fue cuando se ratificó el Convenio 95, Convenio sobre la Protección del Salario de la Organización Internacional de Trabajo, luego se le otorga un privilegio a los créditos laborales.

El Artículo 110 de la ley número 18.387, Declaración Judicial del Concurso y Reorganización Empresarial establece: "(Créditos con privilegio general).- Son créditos con privilegio general, en el orden planteado: 1) Los créditos laborales de cualquier



naturaleza, devengados hasta con dos años de anterioridad a la declaración del concurso...”. Este Artículo blindo a los créditos laborales y establece que los créditos laborales de cualquier naturaleza son privilegiados.

A pesar de la protección otorgada a los créditos laborales, el privilegio ha sido ineficiente para garantizar el pago de todos los créditos laborales debidos a los trabajadores ante la insolvencia patronal. Por lo tanto, además de establecer un privilegio a los créditos laborales en el año 2018 se creó un Fondo de Garantía de Créditos Laborales regulado en la ley número 19690, llamada Creación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales en el ámbito del Banco de Previsión Social.

El Artículo 6 de la ley número 19690, Creación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales establece:

“(Créditos laborales garantizados).- El Banco de Previsión Social garantizará, a través del Fondo de Garantía, el cobro de los siguientes créditos, en cuanto correspondieren:

A) Sueldos o jornales generados en los seis meses inmediatos a la fecha de cese de pago o último salario abonado. B) Licencias, sumas para el mejor goce de la licencia anual, aguinaldos generados en los dos últimos años previos a la fecha prevista en el literal anterior. C) Indemnización por despido legal. D) Multa del 10% (diez por ciento) prevista en el artículo 29 de la Ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009, sobre los créditos previstos en los literales precedentes. En ningún caso se garantizarán solicitudes de amparo de trabajadores que invocaren créditos laborales prescriptos (Ley N° 18.091, de 7 de enero de 2007)”.



Se creó el Fondo de Garantía de Créditos Laborales que trabaja conjuntamente con el Banco de Previsión Social y se garantizan los sueldos o jornales, es decir, las remuneraciones básicas a las que se tengan derecho y que aún no hayan sido pagadas en los últimos seis meses.

De esta remuneración básica se excluyen horas extras, descansos intermediarios, habitación y vivienda. También se garantizan las licencias, vacaciones y aguinaldo concebidos en los últimos dos años, la indemnización por despido legal y la multa del 10% que se genera automáticamente por la omisión del pago de los créditos laborales.

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales protege a todos los trabajadores del sector privado, es financiado por la contribución especial de 0,025% por parte de los patronos calculado sobre las remuneraciones que reciben los trabajadores y son garantizados hasta un máximo de 105.000 unidades indexadas, es decir, el valor que se reajusta de acuerdo a la inflación medida por el índice de precios del consumo.

#### **3.7.4 Venezuela**

En Venezuela se ha reconocido un privilegio absoluto al salario, prestaciones, indemnizaciones o cualquier crédito adeudado al trabajador por existir una relación laboral, el pago de los créditos laborales son garantizados y pagados por las aportaciones hechas por el patrono en un fideicomiso individual o un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, los trabajadores reciben los créditos laborales adeudados cuando la relación laboral termine por cualquier causa.



El Artículo 142 literal a) de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece: “El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre”.

Lo que significa que para garantizar los créditos laborales el patrono debe depositar trimestralmente la cantidad equivalente a 15 días de salario, calculados sobre la base del salario mensual, es decir, que cada mes se debe ahorrar la cantidad de cinco días de salario, calculados en base al sueldo mensual, como se deposita cada tres meses, se suman los días y en total se deben depositar 15 días de salario. La legislación también establece que cada año se debe hacer un depósito de dos días de trabajo por cada año de servicio y se pueden acumular hasta 30 días de salario.

El Artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece: “Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora”. Lo que significa, que el trabajador decide si los depósitos trimestrales y anuales se realizan en un fideicomiso individual a través de un banco o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

El patrono debe informar al trabajador detalladamente cada tres meses la cantidad depositada, dicha cantidad genera intereses y el Fondo Nacional de Prestaciones



Sociales debe entregar los intereses adquiridos a los trabajadores anualmente. El trabajador puede solicitar el anticipo de prestaciones hasta un máximo del 65% de lo depositado para: la construcción o mejora de una vivienda, la liberación de hipoteca o gravamen sobre la vivienda, inversión en la educación personal o de su familia y para los gastos de atención médica y hospitalaria del trabajador o su familia.

El Artículo 5 de la Ley Especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales indica: “El Programa Fondo Nacional de Prestaciones Sociales y los fondos que éste maneje estarán garantizados por la República...”.

El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales está garantizado por la República de Venezuela y su garantía es superior en comparación a solo otorgar un privilegio a los créditos laborales.

### **3.8 Creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales en Guatemala**

En Guatemala se ha utilizado el sistema de privilegio de créditos laborales, intentado proteger los créditos laborales del trabajador, otorgándoles un carácter prioritario frente a otros créditos en caso de juicios universales, salvo ciertas excepciones. La existencia del privilegio no garantiza al trabajador el pago efectivo de los créditos laborales especialmente en los casos que exista insolvencia por parte del patrono.

Incluso el Acuerdo Ministerial 111-2013, instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre



o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales, ha sido efectivo pero no garantiza el pago de créditos laborales adeudados ante la insolvencia patronal.

Por lo tanto, es necesario regular y crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales en Guatemala para asegurar y garantizar el pago de créditos laborales ante la insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa.

### **3.8.1 Fondo de Garantía de Créditos laborales**

Se puede definir Fondo de garantía salarial como: “Fondo creado con aportes de empresarios, trabajadores o el Estado -según los países-, destinado a atender el cumplimiento de las prestaciones salariales en caso que la insolvencia de un empleador u otras circunstancias hicieren imposible el pago de salarios”<sup>30</sup>. Entendiéndose que el Fondo de Garantía Salarial es la entidad encargada de captar los aportes hechos por trabajadores, patrono o el Estado, que están destinados para el pago de salarios en caso que en patrono se encuentra imposibilitado de realizarlos.

En Guatemala es necesario crear un Fondo de Garantía de Créditos Laborales para garantizar a los trabajadores del sector privado el pago de indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual, salarios pendientes y cualquier otra prestación ante la insolvencia patronal. Fondo que la ley puede conferirle la calidad de entidad autónoma, con personalidad jurídica propia, cuyo régimen jurídico está contenido en su ley

<sup>30</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 414



orgánica emitida por el Congreso de la República de Guatemala y el reglamento que el mismo ente emita.

### **3.8.2 Objetivo**

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales en Guatemala se crea con el objeto de garantizar, proteger y pagar todos los créditos laborales a los que tengan derecho los trabajadores o sus beneficiarios cuando la relación laboral de trabajo se haya extinguido sin responsabilidad del trabajador en caso de insolvencia patronal, previo reconocimiento judicial de tales créditos.

### **3.8.3 Trabajadores beneficiados**

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales protege, garantiza y remunera las prestaciones de los trabajadores del sector privado. En caso del fallecimiento del trabajador del sector privado, el Fondo de Garantía de Créditos Laborales es el obligado de otorgar al conyugue o conviviente, hijos menores o incapacitados la prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado en caso de insolvencia patronal.

### **3.8.4 Requisitos para la remuneración de los créditos laborales**

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales remunera los créditos laborales adeudados cuando exista insolvencia, quiebra o liquidación de la empresa y sea ineficaz la



ejecución de la sentencia condenatoria de pago de prestaciones como consecuencia de las situaciones mencionadas.

### **3.8.5 Créditos Laborales garantizados**

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales garantiza lo siguiente:

- a) Los salarios no pagados en los últimos seis meses;
- b) Vacaciones que no hubiera gozado, compensación en efectivo de las vacaciones que se hayan omitido correspondientes a los cinco últimos años;
- c) Indemnización por despido directo e injustificado o por despido, equivalente a un mes de servicios por cada año de servicios continuos y en forma proporcional cuando no se haya cumplido con un año de servicios.

### **3.8.6 Financiación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales**

El Fondo de Garantía de Créditos Laborales se financiará con una contribución obligatoria por parte de los patronos, dicha contribución se determinará por un porcentaje dependiendo de los salarios que paguen los patronos a los trabajadores del sector privado, porcentaje que deberá ser definido legalmente.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala se otorga protección y privilegios a los créditos laborales para asegurar el pago de ellos ante la terminación de la relación laboral debido a su carácter alimenticio. Lamentablemente la protección otorgada no ha sido suficiente para garantizar la remuneración ante la insolvencia patronal y en algunos casos es ineficaz la ejecución de la sentencia condenatoria de pago de prestaciones laborales por el hecho que los patronos no tienen solvencia patrimonial y no hay bienes del patrono condenado que puedan embargarse.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 101 establece que los créditos por salarios no pagados o indemnizaciones en dinero son créditos de primera clase, incluso se creó el Acuerdo Ministerial número 111-2013, instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales, para asegurar el pago de las prestaciones adeudadas. Dichas medidas son ineficientes cuando los patronos no tienen la solvencia patrimonial ni bienes que puedan embargarse, causando que los trabajadores no reciban el pago.

La solución al problema identificado y mencionado es a través de la creación de un Fondo de Garantía de Créditos Laborales con una reserva económica preexistente con el fin de garantizar, proteger y remunerar los créditos laborales adeudados ante la insolvencia, quiebre o cierre de la empresa.

Cuando los patronos no puedan remunerar los pagos mínimos establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala a causa de la terminación de la relación laboral, el Fondo de Garantía de Créditos Laborales sería el ente encargado de remunerar dichos pagos, así existe certeza que los créditos laborales están protegidos, garantizados y remunerados cuando el patrono no pueda cumplir con su obligación patronal por cuestiones económicas.





## BIBLIOGRAFÍA

- ARÉVALO VELA, Javier. **Tratado de derecho laboral**. Breña: Ed. Instituto Pacifico S.A.C. 2016. (scribd).
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Oxford University Press, 2000.
- BORDAS MARTÍNEZ, María Jesús. **Gestión estratégica del clima laboral**. <https://www.worldcat.org/title/gestion-estrategica-del-clima-laboral/oclc/950462662/viewport> (Consultado: 4 de diciembre de 2019).
- BORRAJO DACRUZ, Efren. **Introducción al derecho de trabajo**. España: Ed. Tecnos (Grupo Anaya, S.A.), 2014.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas**. Buenos Aires: 2ª Ed. Heliasta, año 2012.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires: 1ª Ed. Heliasta, año 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires: 19ª. Ed. Heliasta, 2008.
- DE LA CUEVA, MARIO. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. México: 3ª. Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- EDEL NAVARRO, Rubén y García Santillán, Arturo. **Clima y compromiso organizacional**. <https://en.calameo.com/read/000383179af5baa121afd> (Consultado: 4 de diciembre de 2019).
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual de trabajo**. Madrid: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.
- FRANCO, LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2014.
- <https://dle.rae.es/vacaci%C3%B3n> (Consultado: 7 de enero de 2020).
- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (Consultado: 1 de octubre de 2019).



<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>  
(Consultado: 8 de noviembre de 2019).

<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/mision-vision-objetivos> (Consultado: 6 de marzo de 2020).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires: 41ª Ed. Heliasta, 2015.

PESQUERA, Juan Domingo. **Los créditos laborales frente a la insolvencia del empleador**. <https://es.scribd.com/document/271665812/Los-Creditos-Laborales-Frente-a-La-Insolvencia-Del-Empleador> (Consultado: 7 de marzo de 2020).

SÁNCHEZ, CASTAÑEDA, Alfredo. **Diccionario del derecho laboral**. México: 2ª ed. Oxford university press, 2013.

#### **Legislación nacional:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Decreto número 295.

**Instructivo para atender todos aquellos casos donde exista denuncia o conocimiento de un cierre o disolución en proceso o un cierre o disolución inminente de una empresa o centro de trabajo sin el respectivo pago de las prestaciones laborales**. Acuerdo Ministerial 111-2013.

#### **Legislación internacional:**

**Código Sustantivo del Trabajo**. Colombia, autorizado por el Ministerio de Protección Social.

**Convenio sobre la Protección del Salario**, 1949 (núm. 95).

**Convenio sobre la Protección de los Créditos Laborales en Caso de Insolvencia del empleador**, 1992 (núm. 173).

**Creación del Fondo de Garantía de Créditos Laborales en el ámbito del Banco de Previsión Social**. Ley N° 19690 de la República Oriental del Uruguay.

**Declaración Judicial del Concurso y Reorganización Empresarial**. Ley N° 18.387 de la República Oriental del Uruguay.



**Ley Especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.** Decreto No. 9.053 de fecha 15 de junio de 2012 de la República Bolivariana de Venezuela.

**Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.** Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012 de la República Bolivariana de Venezuela.

**Real Decreto 505/1985,** de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial del Reino de España.

**Real Decreto Legislativo 2/2015,** de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España.

**Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador,** 1992 (núm. 180).