

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



**RESPONSABILIDAD DEL ESTADO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES
ANTE SITUACIONES EXCEPCIONALES NO PREVISTAS POR LA LEY**

SIGRIS YURBELÍ PANTALEÓN JIMENEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**RESPONSABILIDAD DEL ESTADO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES
ANTE SITUACIONES EXCEPCIONALES NO PREVISTAS POR LA LEY**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

SIGRIS YURBELÍ PANTALEÓN JIMENEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante	
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda.	Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa
Secretario:	Licda.	Iris Raquel Mejía Carranza
Vocal:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Medina Vielman
Vocal:	Lic.	Estuardo Coyoy Oroxon

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



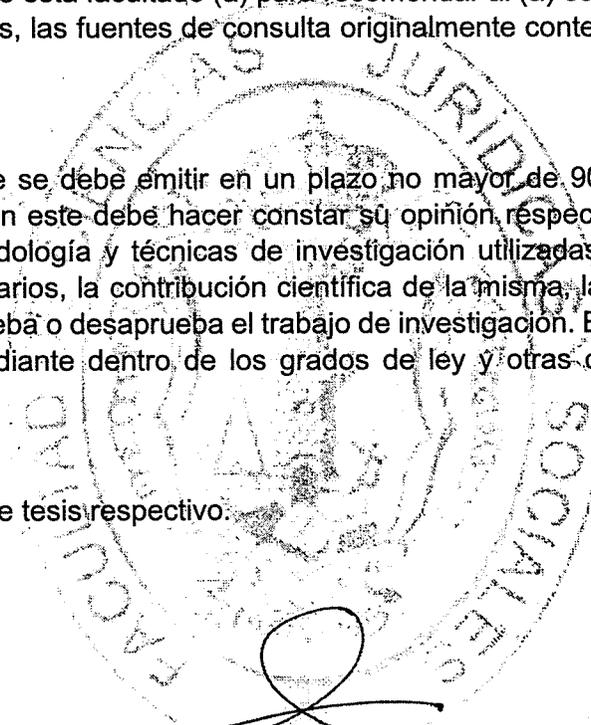
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de abril de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, **RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **SIGRIS YURBELÍ PANTALEÓN JIMENEZ** con carné 200218712 intitulado: **RESPONSABILIDAD DEL ESTADO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES ANTE SITUACIONES EXCEPCIONALES NO PREVISTAS POR LA LEY.**

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 04 / 10 / 2021

Asesor(a) **Ramiro Ruiz Hernández**
 (Firma y sello) ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado Ramiro Ruíz Hernández

Abogado Y Notario / Colegiado 5,802



Dirección: 7 Av. 8-56 zona 1 Of. 6-11 Nivel 6, Ciudad de Guatemala
Teléfono No.: 58225670

Guatemala, 05 de noviembre de 2021

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



Distinguido Licenciado:

En cumplimiento con el nombramiento recaído a mi persona y con lo preceptuado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, declaro en forma expresa que no tengo parentesco dentro y fuera de los grados de ley con **SIGRIS YURBELÍ PANTALEÓN JIMENEZ**, por lo que procedí a la asesoría de su tesis de grado intitulada **RESPONSABILIDAD DEL ESTADO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES ANTE SITUACIONES EXCEPCIONALES NO PREVISTAS POR LA LEY**; y para lo cual emito el siguiente dictamen:

Al analizar el trabajo de tesis de la bachiller **PANTALEÓN JIMENEZ**, se hace constar que el contenido científico y técnico de la tesis, se ajusta al tema desarrollado y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, en realizar las modificaciones de forma y de fondo para mejorar la investigación, el mismo constituye un aporte al contenido científico y técnico al derecho de nuestro país. El tema abordado por la bachiller, hace en principio un estudio general sobre los principios generales del derecho laboral y la compensación económica de la bonificación anual para trabajadores del sector público y privado; su origen, conceptos básicos, características, causas y efectos.

Licenciado Ramiro Ruíz Hernández

Abogado Y Notario / Colegiado 5,802



Dirección: 7 Av. 8-56 zona 1 Of. 6-11 Nivel 6, Ciudad de Guatemala
Teléfono No.: 58225670

La bachiller desarrollo una investigación bibliográfica documental; utilizando los métodos inductivo, deductivo, analítico, descriptivo y sintético, lo que permitió entrelazar la historia, partiendo de los principios generales del derecho laboral a la realidad actual; fueron aplicadas las reglas de redacción y ortografía correctamente, siguiendo las normas estipuladas de la Real Academia de la Lengua Española; trabajo de tesis que constituye un aporte científico a esta facultad, contribuyendo doctrinaria y jurídicamente en materia de derecho laboral, sobre las la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado; la conclusión discursiva es acorde y consecuencia de los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Concluyo, en virtud de haberse satisfecho las exigencias del asesor, derivadas del examen del trabajo y por las razones expuestas resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en revisiones tanto de forma, de fondo y finalmente en el examen general público correspondiente.

Respetuosamente;

Ramiro Ruíz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecinueve de octubre de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SIGRIS YURBELÍ PANTALEÓN JIMENEZ, titulado RESPONSABILIDAD DEL ESTADO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES ANTE SITUACIONES EXCEPCIONALES NO PREVISTAS POR LA LEY. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO

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

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Con gratitud, dedico este trabajo a Dios, quien me ha otorgado fuerza, sabiduría y perseverancia durante esta etapa académica. Él ha sido mi luz y guía en todos los actos de mi vida.

A MIS PADRES:

Mi amada y recordada madre Virginia Jiménez López y a mi Padre Rendolfo Pantaleón García, quienes siempre han estado presente en mi mente y en mi corazón a los cuales dedico mis logros.

A MI ESPOSO:

Ángel Daniel López gracias por el amor y apoyo para lograr culminar mi carrera profesional, y darme fuerza cuando más lo he necesitado.

A MI HIJO:

Andrés Esteban López, por ser mi alegría y la razón para lograr mis objetivos. Por ser mi amigo el cual siempre me infundió seguridad para no rendirme.

A MIS HERMANOS:

Erick, Yulmar, Edras y Lalin Pantaleón Jiménez, por todo su apoyo, cariño en todos los momentos de mi vida, siendo cada uno de ustedes, ejemplo de lucha y



perseverancia, admirando la calidad de personas que son y los logros que Dios les ha permitido lograr. Me inspiran.

A MIS SUEGROS:

Daniel y Violeta López, por ser un apoyo incondicional siempre en mi vida, por el cariño que me demuestran.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme un espacio de crecimiento académico, y brindarme una carrera profesional con la cual podre desarrollarme y servir a mi país.



PRESENTACIÓN

La investigación llevada a cabo adopta un enfoque cualitativo, centrado en el análisis de la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales en situaciones excepcionales no previstas por la ley.

Este estudio se encuadra en la disciplina jurídica del derecho del trabajo, la cual se toma como base para desarrollar la temática referente a las prestaciones laborales, así como los supuestos de ley que corresponden.

El periodo de investigación abarca del mes de marzo del año 2021 al mes de abril del año 2022; el objeto de investigación de este estudio es analizar las circunstancias y condiciones que pueden dar lugar a la responsabilidad del Estado en el otorgamiento de prestaciones laborales adicionales a los trabajadores cuando se presentan situaciones excepcionales no contempladas por la legislación laboral.

El sujeto de estudio comprende tanto la normativa pertinente como los casos concretos en los que se ha planteado la cuestión de la responsabilidad del Estado en relación con las prestaciones laborales.

El aporte académico de esta investigación consiste en proporcionar un análisis exhaustivo de los derechos laborales en situaciones extraordinarias, contribuyendo a una comprensión más profunda de las responsabilidades del Estado en el ámbito laboral.



HIPÓTESIS

La hipótesis de esta investigación es de naturaleza específica, con la cual se busca demostrar que en situaciones excepcionales no previstas por la ley, la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales aumenta significativamente debido a la interpretación de los tribunales laborales y su compromiso con los derechos de los trabajadores.

El objeto de investigación se enfoca en analizar cómo las situaciones excepcionales no previstas por la ley pueden influir en la responsabilidad del Estado para el pago de prestaciones laborales. El sujeto de estudio incluye la legislación laboral relevante y casos específicos que han planteado esta cuestión.

La muestra utilizada en esta investigación se seleccionó de manera representativa dentro del universo de casos legales y decisiones judiciales que involucran situaciones excepcionales en el ámbito laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis de que se llevó a cabo un método de investigación lógico, deductivo y analítico, se identificaron distintas causas por las cuales el Estado es responsable de pagar prestaciones a personas que han trabajado para el Estado. Una de las principales causas identificadas es la existencia de demandas por parte de trabajadores que han tenido una relación de dependencia con el Estado, teniendo contratos de trabajo que fueron simulados como contratos administrativos en lugar de contratos laborales. La comprobación de esta hipótesis se basó en un análisis detallado de los argumentos legales presentados por los trabajadores y se evaluó como se realiza aplicación detallada de la legislación laboral vigente en estos casos.

En el proceso de comprobación, se pudo observar que el Estado debe pagar prestaciones laborales a sus trabajadores, incluso cuando la ley no los contempla de manera específica. Estos casos son una realidad que requiere una atención especial en la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas. La responsabilidad del Estado en estas circunstancias es innegable y debe ser abordada de manera adecuada para garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores del Estado.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	1
1.1. Definición	3
1.2. Principios del derecho del trabajo	7
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	10
1.4. Los sujetos de la relación de trabajo	12
1.5. Fuentes del derecho del trabajo	15

CAPÍTULO II

2. Las prestaciones laborales	19
2.1. Definición	19
2.2. Antecedentes	22
2.3. Características	25
2.4. Integración de las prestaciones laborales	29
2.5. El pago de las prestaciones laborales	37

CAPÍTULO III

3. La reclamación de prestaciones laborales	41
3.1. Generalidades	42
3.2. Causales legales para reclamar prestaciones laborales	45
3.3. Sujetos de la reclamación de prestaciones laborales	47
3.4. La conciliación	52



3.5. El juicio ordinario laboral.....	55
---------------------------------------	----

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad del Estado al pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas por la ley.....	59
4.1. El Estado como empleador y patrono de trabajadores.....	60
4.2. La relación laboral de los trabajadores del Estado.....	64
4.3. Causales excepcionales no previstas en ley por las que el Estado debe pagar prestaciones.....	66
4.4. Conclusiones finales	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se adentra en una temática fundamental en el ámbito del derecho del trabajo buscó demostrar la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales en situaciones excepcionales no previstas por la ley.

El objeto de investigación se enfoca en analizar cómo las situaciones excepcionales no previstas por la ley pueden influir en la responsabilidad del Estado para el pago de prestaciones laborales. El sujeto de estudio incluye la legislación laboral relevante y casos específicos que han planteado esta cuestión.

El interés por este tema surge de la necesidad de comprender y analizar cómo el Estado, en calidad de empleador, asume responsabilidades laborales ante circunstancias no contempladas expresamente en la legislación laboral.

La hipótesis que orienta esta investigación se centra en la idea de que, en situaciones excepcionales no previstas por la ley, la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales aumenta significativamente debido a la interpretación de los tribunales laborales y su compromiso con los derechos de los trabajadores.

Para abordar esta investigación, se han empleado métodos de análisis jurídico, un enfoque de investigación lógico, deductivo y analítico para evaluar y comprobar la hipótesis planteada.

En el proceso de comprobación de la hipótesis, se ha observado que efectivamente el



Estado debe asumir la responsabilidad de pagar prestaciones laborales a sus trabajadores, incluso cuando la ley no los contempla de manera específica.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos que permiten un análisis exhaustivo de la temática. En el primer capítulo, se aborda el derecho del trabajo, su definición, principios, naturaleza jurídica, sujetos de la relación laboral y fuentes, estableciendo las bases conceptuales necesarias para comprender la dinámica de las relaciones laborales en el ámbito estatal.

El segundo capítulo se enfoca en las prestaciones laborales, su definición, antecedentes, características, integración y el pago de las mismas. Esta sección es esencial para comprender la importancia de las prestaciones laborales en el contexto de la responsabilidad estatal.

El tercer capítulo se centra en la reclamación de prestaciones laborales, abordando las causales legales para reclamarlas, los sujetos involucrados, el proceso de conciliación y el juicio ordinario laboral. Estos aspectos son fundamentales para entender cómo los trabajadores pueden buscar el reconocimiento de sus derechos laborales.

Finalmente, el cuarto capítulo se adentra en el núcleo de la investigación, explorando la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales en situaciones excepcionales no previstas por la ley. Se analiza la figura del Estado como empleador, la relación laboral de los trabajadores estatales y las causales excepcionales que generan esta responsabilidad.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo, como rama esencial del ordenamiento jurídico, desempeña un papel fundamental en la sociedad contemporánea. Esta rama del derecho regula las relaciones laborales y, por ende, tiene un impacto significativo en la vida de las personas, en la economía de los países y en la estabilidad social.

Su importancia radica en la búsqueda de equidad y justicia en el ámbito laboral, así como en la promoción de condiciones dignas de trabajo para todos los individuos que participan en la fuerza laboral.

Asimismo, el derecho del trabajo, como disciplina, no solo se limita a regular las relaciones laborales convencionales, sino que también debe abordar las situaciones excepcionales que pueden surgir en el mundo laboral.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre cómo el Estado, como empleador en muchos casos, asume la responsabilidad de garantizar los derechos laborales de los trabajadores en situaciones excepcionales no previstas por la ley. En un mundo laboral en constante evolución, es fundamental comprender cómo el derecho del trabajo se adapta y responde a desafíos inesperados.

El derecho del trabajo, como pilar del sistema jurídico, desempeña un papel crucial en la



construcción de una sociedad justa y equitativa. Su importancia se refleja en varios aspectos fundamentales para el bienestar de la sociedad:

- Protección de los derechos humanos: El derecho del trabajo garantiza la protección de los derechos humanos fundamentales en el entorno laboral. Estos derechos incluyen la igualdad, la no discriminación, la libertad sindical y la dignidad en el trabajo. Al hacerlo, contribuye a una sociedad en la que todos los individuos son tratados con respeto y tienen igualdad de oportunidades, independientemente de su origen, género o condición social.
- Promoción de la estabilidad social: El derecho laboral establece normas que promueven la paz social y la estabilidad en las relaciones laborales. La existencia de reglas claras y equitativas reduce los conflictos laborales y favorece un ambiente de trabajo armonioso, lo que a su vez contribuye a una sociedad más cohesionada y pacífica.
- Desarrollo económico: El derecho del trabajo también juega un papel importante en el desarrollo económico. Al establecer condiciones laborales justas, garantizar salarios adecuados y fomentar la seguridad en el empleo, se promueve la productividad y se estimula el crecimiento económico sostenible. Una fuerza laboral motivada y protegida es un activo invaluable para cualquier sociedad.
- Reducción de la desigualdad: El derecho laboral busca reducir la desigualdad económica y social al proteger a los trabajadores más vulnerables. Esto se logra a

través de regulaciones que limitan la explotación laboral, establecen salarios mínimos y proporcionan mecanismos para la resolución de disputas laborales. La reducción de la desigualdad es esencial para una sociedad justa y equitativa.

- **Garantía de la dignidad humana:** El trabajo es una parte fundamental de la vida de las personas, y el derecho del trabajo asegura que el trabajo sea una fuente de dignidad. Garantiza que los trabajadores sean tratados con respeto y que sus condiciones laborales sean seguras y saludables, lo que contribuye a una sociedad en la que todos pueden vivir con dignidad.

De manera que, el derecho del trabajo no solo es esencial para regular las relaciones laborales, sino que también desempeña un papel central en la construcción de una sociedad justa, equitativa y próspera.

1.1. Definición

El derecho del trabajo, también conocido como derecho laboral, es una rama fundamental del sistema jurídico que se enfoca en regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Esta disciplina es esencial para el funcionamiento de las sociedades modernas, ya que aborda una serie de cuestiones críticas relacionadas con el empleo, las condiciones de trabajo, los derechos laborales y la protección de los trabajadores.

En su esencia, el derecho del trabajo busca establecer un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores. A través de un marco normativo,

este campo del derecho se esfuerza por garantizar que las condiciones laborales sean justas, seguras y dignas para todos los individuos que forman parte de la fuerza laboral.

Una primera definición establece al derecho del trabajo como: “un conjunto de normas que nace derivado de la revolución industrial, con especial énfasis en solucionar los inconvenientes jurídicos y sociales que se produjeron a partir del crecimiento que se suscitó en la industria en dicha etapa, especialmente por la inexistencia de límites y normativas que regularan las edades aptas para trabajar”.¹

La primera definición del derecho del trabajo resalta su origen en la Revolución Industrial, un período marcado por un rápido crecimiento industrial y la falta de regulación laboral. Esta rama del derecho surgió en respuesta a los desafíos jurídicos y sociales que surgieron en ese contexto, como la explotación de trabajadores, en particular, jóvenes que trabajaban en condiciones inadecuadas.

El énfasis en la regulación de la edad laboral refleja una de las preocupaciones iniciales del derecho laboral: proteger a los trabajadores más vulnerables y garantizar condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, con el tiempo, el derecho del trabajo ha evolucionado y ampliado su alcance para abordar una amplia gama de temas laborales, incluidos salarios, seguridad en el trabajo, igualdad de género y más.

Otra importante definición del derecho del trabajo lo establece como: “el conjunto de

¹ Martín Valverde, Antonio y García Murcia, Joaquín. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. Pág. 12.

principios y normas jurídicas que regulan las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones profesionales, sindicatos, cámaras empresariales, entre sí o con el Estado”.²

Esta definición del derecho del trabajo se centra en su carácter como un conjunto de principios y normas jurídicas. En primer lugar, destaca que el derecho del trabajo regula tanto las relaciones pacíficas como las conflictivas que surgen del trabajo dependiente. Esto refleja su enfoque integral en abordar una amplia gama de asuntos relacionados con el empleo y las condiciones laborales, desde la contratación hasta la terminación del empleo.

Además, esta definición resalta que el derecho laboral también abarca las relaciones entre las asociaciones profesionales, sindicatos y cámaras empresariales, así como sus interacciones con el Estado. Este aspecto subraya la complejidad de las relaciones laborales en la sociedad moderna y cómo el derecho del trabajo actúa como un marco normativo que busca regular y equilibrar los intereses de las partes involucradas.

Por último, también se ha definido al derecho del trabajo como: “el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.³

² Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 23.

³ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 9.

Esta definición del derecho del trabajo destaca su función principal como un conjunto de normas destinadas a regular las relaciones laborales con el objetivo de promover la justicia social y la equidad. Se enfoca en varios aspectos esenciales de las relaciones laborales individuales, como el contenido de los contratos laborales, su duración, modificación, transmisión, suspensión y disolución. Además, resalta la importancia de la distribución equitativa de los beneficios generados por estas relaciones laborales.

Este enfoque en la justicia social y la armonización de las relaciones laborales es una característica fundamental del derecho del trabajo. Al establecer reglas y principios que buscan equilibrar los intereses de los empleadores y los trabajadores, el derecho laboral tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la explotación y garantizar condiciones de trabajo dignas.

Sin embargo, esta definición también pone de relieve algunos desafíos y cuestiones críticas. Por un lado, la búsqueda de la justicia social puede ser un objetivo ambiguo y sujeto a interpretaciones diversas, lo que puede dar lugar a tensiones en la aplicación del derecho laboral. Además, la realidad laboral es compleja y está en constante cambio, lo que hace que la adaptación de las normas laborales a las nuevas realidades sea un desafío constante.

En conclusión, las distintas definiciones del derecho del trabajo subrayan su papel esencial en la regulación de las relaciones laborales y la promoción de la justicia social en la sociedad. Desde sus orígenes en la Revolución Industrial hasta la complejidad contemporánea de las relaciones laborales, el derecho del trabajo ha evolucionado para



abordar una amplia gama de cuestiones relacionadas con el empleo, los derechos de los trabajadores y la equidad en el ámbito laboral.

Cada definición resalta aspectos clave de esta rama del derecho: la protección de los derechos de los trabajadores frente a la explotación, la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, la promoción de condiciones laborales dignas y la búsqueda constante de la justicia social. A lo largo de su desarrollo, el derecho del trabajo ha demostrado su relevancia continua al adaptarse a los desafíos cambiantes en el mundo laboral, como la tecnología, la globalización y las crisis económicas.

En última instancia, estas definiciones reflejan la importancia perdurable del derecho del trabajo como un instrumento vital para asegurar que las relaciones laborales sean justas, equitativas y respetuosas de los derechos humanos. A medida que la sociedad avanza, el derecho del trabajo seguirá siendo una fuerza motriz en la promoción de condiciones laborales adecuadas y en la búsqueda de la justicia social en el ámbito laboral.

1.2. Principios del derecho del trabajo

Los principios fundamentales del derecho laboral en Guatemala desempeñan un papel de vital importancia en la configuración y aplicación de las leyes laborales en el país. Estos principios, considerados como pilares esenciales que guían la legislación laboral, son fundamentales para promover relaciones laborales justas y equitativas en la sociedad guatemalteca. A continuación, se detallan estos principios:



Los principios fundamentales del derecho laboral en Guatemala desempeñan un papel de vital importancia en la configuración y aplicación de las leyes laborales en el país. Estos principios, considerados como pilares esenciales que guían la legislación laboral, son fundamentales para promover relaciones laborales justas y equitativas en la sociedad guatemalteca. A continuación, se detallan estos principios, respaldados por los fundamentos de los considerandos del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- Principio de tutela: Este principio se basa en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que reconoce la necesidad de compensar las desigualdades económicas existentes en el ámbito laboral. Este considerando establece que el derecho de trabajo busca proteger a los trabajadores y otorgarles una protección jurídica preferente.
- Principio de irrenunciabilidad: Este principio se apoya en la noción de que ciertas garantías sociales son irrenunciables para los trabajadores, como se establece en el cuarto considerando del Código de Trabajo. Se reconoce que los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a estas garantías, lo que evita la explotación laboral y protege sus derechos fundamentales.
- Principio de imperatividad: El cuarto considerando del Código de Trabajo establece que este es un derecho necesario e imperativo, lo que significa que las leyes laborales tienen un carácter obligatorio, especialmente en lo que respecta a las prestaciones mínimas establecidas por la legislación.



- Principio de realismo y objetividad: El cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo señala que este derecho es realista y objetivo, ya que considera la posición económica de las partes involucradas y busca resolver los problemas laborales basándose en hechos concretos y tangibles.
- Principio democrático: El cuarto considerando, literal f., del Código de Trabajo define a esta rama del derecho como profundamente democrática, ya que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.
- Principio de sencillez o antiformalismo: El quinto considerando del Código de Trabajo enfatiza la necesidad de establecer normas procesales claras, sencillas y desprovistas de formalismos excesivos para agilizar la tramitación de juicios laborales.
- Principio conciliatorio: El sexto considerando del Código de Trabajo sostiene que las normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, fomentando así la búsqueda de acuerdos equitativos y soluciones pacíficas.
- Principio de equidad: La búsqueda de un trato justo y humano hacia los trabajadores se alinea con la consideración de su dignidad y su papel esencial en la producción y el desarrollo de la sociedad, como se indica en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

- Principio de estabilidad: La estabilidad laboral, respaldada por el cuarto considerando literal h., del Código de Trabajo, garantiza la continuidad en el empleo de los trabajadores y contribuye al bienestar económico y social de los trabajadores y sus familias.

Estos principios, respaldados por los fundamentos de los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, forman un marco normativo que busca equilibrar los intereses de los trabajadores y empleadores, promoviendo condiciones laborales justas y dignas en Guatemala. Estos principios continúan siendo fundamentales para garantizar una sociedad equitativa y justa a medida que evoluciona el entorno laboral y social del país.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo en Guatemala se establece en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece que esta rama del derecho es una parte del derecho público. Esta característica es fundamental para comprender la posición y el propósito del Derecho del Trabajo en la sociedad guatemalteca. A continuación, se desarrolla el tema en base a esta declaración:

El derecho del trabajo en Guatemala se define como una rama del derecho público, lo que implica que su enfoque y su alcance se orientan hacia el interés social y colectivo, más que hacia el interés privado. Esta distinción es esencial para comprender la posición que ocupa el derecho del trabajo en el sistema legal guatemalteco y su papel en la protección de los derechos laborales y la promoción de la justicia social.

- Interés social y colectivo: Al considerar al derecho del trabajo como parte del derecho público, se reconoce que su principal objetivo es promover el interés social y colectivo. Esto significa que su enfoque está en la protección y promoción de los derechos y condiciones de trabajo de la población trabajadora en general, más allá de los intereses individuales de empleadores o trabajadores. Este enfoque busca asegurar un equilibrio en las relaciones laborales y contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto.
- Función reguladora: Al ser una rama del derecho público, el derecho del trabajo tiene un papel regulatorio importante en la sociedad. Establece normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales, desde las condiciones de empleo hasta la resolución de conflictos laborales. Estas regulaciones buscan asegurar que las condiciones laborales sean justas, seguras y dignas para todos los trabajadores.
- Protección de los trabajadores: La naturaleza jurídica del derecho del trabajo como parte del derecho público refuerza su compromiso con la protección de los trabajadores. Esto se refleja en la legislación laboral guatemalteca, que establece derechos y beneficios para los trabajadores, como salario mínimo, horas de trabajo justas, descanso, seguridad en el trabajo y protección contra la discriminación laboral.
- Armonización de Intereses: Al priorizar el interés social y colectivo sobre el interés privado, el derecho del trabajo busca armonizar los intereses de empleadores y trabajadores. Esto implica la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en las que ambas partes sean tratadas con dignidad y respeto.



- Promoción de la Justicia Social: La inclusión del derecho del trabajo en el ámbito del derecho público refuerza su papel en la promoción de la justicia social. Busca corregir las desigualdades económicas y sociales que puedan surgir en el ámbito laboral y contribuir al desarrollo de una sociedad más equitativa.

Por lo cual, la naturaleza jurídica del derecho del trabajo en Guatemala como parte del derecho público refleja su compromiso con la protección de los trabajadores y la promoción de la justicia social. Su función regulatoria y su enfoque en el interés social y colectivo son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en la sociedad guatemalteca.

1.4. Los sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos de la relación de trabajo en Guatemala son fundamentales para comprender la dinámica laboral en el país. Esta relación laboral involucra dos actores principales: el trabajador y el empleador, que pueden ser personas físicas o jurídicas. A continuación, se desarrolla el tema de los sujetos de la relación de trabajo en base a las definiciones y características mencionadas:

Trabajador:

El trabajador es la figura central de la relación de trabajo en Guatemala. Se define como: “una persona física con capacidad jurídica que realiza una labor socialmente útil y de



contenido económico”.⁴ Esta definición resalta varios aspectos importantes:

El trabajador es una persona individual, lo que significa que se refiere a individuos con derechos y obligaciones legales en el contexto laboral. Asimismo, el trabajo que realiza el trabajador debe ser de naturaleza económica y socialmente útil. Esto implica que la labor tiene un propósito económico y contribuye al bienestar general de la sociedad.

Para ello el trabajador se encuentra en una relación de dependencia con el empleador, lo que significa que presta sus servicios bajo la dirección y supervisión del empleador. Con base a lo anterior, el trabajador recibe una retribución a cambio de sus servicios; esta retribución puede ser un salario u otra forma de compensación acordada en el contrato de trabajo.

Por ello, el trabajador presta sus servicios de manera voluntaria, lo que implica que no está obligado a trabajar para un empleador en particular y tiene la libertad de elegir dónde y cómo trabajar.

Empleador:

El empleador: “es la persona individual o jurídica que emplea con remuneración a uno o más trabajadores”.⁵

⁴ Barros Puga, Marta. **Derechos y obligaciones del trabajador**. Pág. 22.

⁵ Reynoso Castillo, Carlos. **Permanencia de las relaciones de trabajo**. Pág. 27.



Por su parte, el Código de Trabajo define como patrono a: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Algunos aspectos clave relacionados con el empleador son los siguientes:

El empleador puede ser una persona física, como un empresario individual, o una persona jurídica, como una empresa o el Estado. Esto significa que tanto las empresas privadas como las instituciones gubernamentales pueden actuar como empleadores.

Asimismo, el empleador tiene la facultad de dirigir y organizar las actividades realizadas por los trabajadores dependientes. Esto implica que puede establecer pautas de trabajo, horarios y directrices laborales. Adicional a lo anterior, es preciso mencionar que, la relación entre el empleador y el trabajador se rige por un contrato de trabajo, que puede ser verbal o escrito. Este contrato establece las condiciones laborales, incluyendo la remuneración, las responsabilidades y los derechos de ambas partes.

El empleador es responsable de pagar la remuneración acordada en el contrato de trabajo a sus empleados de manera oportuna y justa. De manera que la relación de trabajo en Guatemala involucra a dos actores principales: el trabajador, que presta sus servicios de manera voluntaria a cambio de una remuneración, y el empleador, que es responsable de dirigir, organizar y remunerar el trabajo realizado por los trabajadores. Estos sujetos desempeñan roles fundamentales en el ámbito laboral del país, y su interacción está regulada por el contrato de trabajo y la legislación laboral vigente.

1.5. Fuentes del derecho del trabajo

El derecho laboral en Guatemala se basa en diversas fuentes que proporcionan las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales en el país. Estas fuentes son esenciales para la creación, interpretación e integración del derecho laboral guatemalteco. A continuación, se detallan las principales fuentes del derecho del trabajo en Guatemala:

a. Fuentes Reales:

Las fuentes reales son: “hechos o factores sociales que surgen como respuesta a necesidades o demandas sociales específicas. Estos factores pueden influir en la creación de normas laborales cuando se reconocen como un problema o una necesidad en la sociedad”.⁶ Un ejemplo de fuente real en Guatemala es la creación y fortalecimiento de sindicatos de trabajadores. Estas organizaciones, reconocidas legalmente, han desempeñado un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y han influido en la modificación de leyes laborales, como el aumento del salario mínimo.

b. Fuentes Formales:

Las fuentes formales son: “los documentos o normativas escritas que establecen reglas de conducta en la sociedad”.⁷ En el contexto del derecho laboral guatemalteco, las

⁶ Campos Rivera, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Pág. 91.

⁷ Del Rosario Chávez, Rigoberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 46.

fuentes formales incluyen:

- “Fuentes Escritas: Estas fuentes incluyen leyes, decretos, reglamentos, convenios colectivos, pactos, doctrina y jurisprudencia relacionados con el derecho laboral. Los acuerdos gubernativos que determinan el salario mínimo en Guatemala son ejemplos de fuentes escritas que regulan las condiciones laborales.
- Fuentes No Escritas: Esto se refiere a la costumbre y la equidad como fuentes formales no escritas. La costumbre laboral puede incluir prácticas o tradiciones en el ámbito laboral que no están necesariamente codificadas en leyes pero que influyen en las relaciones laborales”.⁸

c. Fuentes Legislativas:

Las fuentes legislativas son las leyes que han pasado por el proceso legal de creación y se aplican de manera general en la sociedad. En Guatemala, el Congreso de la República es responsable de promulgar leyes laborales y otras normativas relacionadas con el trabajo.

d. Fuentes Históricas:

Las fuentes históricas comprenden documentos, inscripciones, bibliografías y leyes

⁸ *Ibíd.* Pág. 51.



antiguas, tanto nacionales como internacionales, que han influido en el desarrollo del derecho laboral. Además, eventos históricos, como la Revolución de 1944 en Guatemala, han tenido un impacto significativo en las normas laborales del país.

En síntesis de lo anterior, las fuentes del derecho laboral en Guatemala son variadas e incluyen factores sociales, documentos legales, costumbres y la historia del país. Estas fuentes se utilizan para crear y aplicar leyes laborales que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en Guatemala.

Con esta comprensión es posible determinar que el derecho del trabajo representa un sistema jurídico complejo y dinámico que regula las relaciones laborales en el país. A lo largo de este análisis, se ha examinado detenidamente la naturaleza, los sujetos y las fuentes que conforman esta rama del derecho.

En primer lugar, se ha destacado la importancia de comprender la naturaleza jurídica del derecho del trabajo en Guatemala, que se caracteriza por ser una rama del derecho público. Esto significa que, en su aplicación, el interés social o colectivo tiende a prevalecer sobre el interés privado, lo que refleja su función fundamental de proteger los derechos de los trabajadores y promover la justicia social en el ámbito laboral.

Por lo cual, el derecho del trabajo en Guatemala se basa en principios fundamentales como la protección de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad y la justicia social.





CAPÍTULO II

2. Las prestaciones laborales

Las prestaciones laborales, en el ámbito del derecho del trabajo, representan uno de los pilares fundamentales que sustentan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en prácticamente todos los países del mundo. Estos beneficios, reconocidos y respaldados por la ley, constituyen una parte esencial de los derechos de los trabajadores que mantienen una relación de dependencia continuada con una entidad empleadora.

La importancia de las prestaciones laborales para la sociedad trabajadora es innegable, ya que no solo brindan seguridad y estabilidad económica a los empleados, sino que también contribuyen a establecer un equilibrio en las relaciones laborales y a promover la justicia social en el ámbito laboral.

2.1. Definición

Las prestaciones laborales, dentro del contexto del derecho del trabajo, desempeñan un papel de suma importancia para la seguridad económica y el bienestar de los trabajadores.

Estas prestaciones constituyen un conjunto de beneficios que se derivan de la relación laboral y que son esenciales para amortiguar las dificultades económicas que puedan

surgir debido a la pérdida del empleo o a situaciones de necesidad económica. En este contexto, es crucial comprender en profundidad qué constituyen exactamente las prestaciones laborales y cómo se definen en el ámbito legal y académico.

La falta de una definición precisa y uniforme en el campo laboral ha llevado a la necesidad de integrar una definición sólida que arroje luz sobre este concepto fundamental. Diversos expertos y juristas han aportado sus perspectivas y enfoques para esclarecer el significado de las prestaciones laborales.

Guillermo Cabanellas las describe como: “una acción o efecto de prestar, relacionada con las obligaciones de dar, hacer o no hacer algo”.⁹ Esta definición resalta la naturaleza de las prestaciones laborales como un conjunto de acciones que involucran dar, hacer o no hacer algo en el contexto de una relación laboral. Esta perspectiva destaca la importancia de las obligaciones mutuas entre el empleador y el trabajador en el ámbito laboral.

Alfonso Brañas se suma a esta visión al considerar las prestaciones como: “un comportamiento que el acreedor puede esperar y exigir del deudor, relacionado con acciones específicas”.¹⁰ Esta definición se centra en el comportamiento esperado por parte del empleador y su relación con acciones específicas que deben llevarse a cabo en el contexto de las prestaciones laborales.

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 336.

¹⁰ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 433.

La idea de que el acreedor tiene el derecho de esperar y exigir ciertas acciones destaca la naturaleza contractual de las prestaciones laborales y subraya la importancia de que ambas partes cumplan con sus respectivas obligaciones de manera específica.

Asimismo, hay otros autores que, vinculan las prestaciones laborales con los derechos mínimos del trabajador previstos en las leyes y los considera como derechos elementales que deben disfrutar los trabajadores. Desde esta perspectiva se establece en la legislación guatemalteca. Esta definición establece una conexión crucial entre las prestaciones laborales y los derechos fundamentales del trabajador que están respaldados por la ley.

Al considerar las prestaciones como derechos elementales, se enfatiza su importancia en la protección y el bienestar de los trabajadores. Esto subraya que las prestaciones no son simples beneficios adicionales, sino una parte integral de los derechos laborales que deben ser respetados y garantizados.

De manera que, las prestaciones laborales son un conjunto de contraprestaciones económicas y servicios que un trabajador tiene derecho a recibir como resultado de su trabajo, y que el empleador está obligado a proporcionar, total o parcialmente, en virtud de una relación laboral.

Estas prestaciones van más allá del salario y abarcan ventajas adicionales, como la seguridad social, los días de descanso, las vacaciones pagadas y otros beneficios que estimulan el esfuerzo y el compromiso de los trabajadores. Además, las prestaciones

laborales también incluyen los derechos mínimos consagrados en las leyes laborales y los convenios colectivos.

En conclusión, las prestaciones laborales son un componente esencial de las relaciones laborales modernas, contribuyendo a la seguridad económica de los trabajadores y promoviendo un ambiente laboral justo y equitativo. Su definición se basa en la idea de que los trabajadores deben recibir una compensación justa por su trabajo y gozar de ciertos beneficios y derechos como parte integral de la relación laboral.

2.2. Antecedentes

Los antecedentes de las prestaciones laborales en Guatemala se remontan a la época de la conquista española. La llegada de los españoles marcó un choque entre dos sociedades y culturas radicalmente diferentes en términos de desarrollo económico y social. Los nativos indígenas se vieron sometidos a la apropiación de sus tierras y fuerza de trabajo a través del sistema de repartimiento y encomienda. En este contexto, los indígenas fueron reducidos a condiciones de esclavitud y se les negó el derecho a recibir beneficios económicos por sus servicios. La colonización no contemplaba la existencia de prestaciones laborales para quienes prestaban su fuerza de trabajo.

Las Leyes Nuevas, emitidas por la corona española en 1542: “marcaron un cambio significativo al abolir la esclavitud de los nativos y establecer que debían considerarse como vasallos libres, tributarios de la corona. Estas leyes también establecieron que nadie podía obligar a los indígenas a trabajar contra su voluntad sin un contrato



libremente consentido y un salario justo”.¹¹

Sin embargo, fue con la llegada de la libre contratación que se estableció legalmente la obligación del conquistador colonizador de proporcionar un salario o retribución a cambio de la prestación de servicios o fuerza de trabajo: “A lo largo del tiempo, se promulgaron diversas leyes y disposiciones que comenzaron a regular las relaciones laborales en Guatemala, incluyendo el Código Civil (1877), el Decreto Legislativo número 1434 (1886) que regulaba el Contrato Individual de Trabajo y otros aspectos laborales, y la Ley Protectora del Obrero (1906), que se centraba en la previsión social”.¹²

Con la llegada de la época revolucionaria en 1944 y el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo, se estableció un régimen de seguridad social obligatoria, que se plasmó en el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria. Esta fue una época de cambio significativo en la historia laboral de Guatemala, ya que se crearon las bases para las prestaciones laborales modernas que buscaban compensar la desigualdad económica de los trabajadores y otorgarles protección jurídica preferencial frente a sus patronos.

El Código de Trabajo, vigente en la actualidad, estableció principios democráticos en las relaciones laborales, buscando la dignificación económica y moral de la población y promoviendo la armonía social entre los dos sectores de la producción: el capital y el trabajo. Este código contempla aspectos fundamentales de las prestaciones laborales, como la suscripción de contratos, la organización sindical, el derecho a la huelga y las

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 73.

¹² *Ibíd.* Pág. 75.

prestaciones específicas, como el salario mínimo, el pago del séptimo día, los días de asueto, las vacaciones y la indemnización por despido injustificado.

Además de estas disposiciones, se promulgaron decretos específicos que ampliaron las prestaciones a las que los trabajadores tienen derecho, como la prestación del aguinaldo, la bonificación-incentivo y la bonificación anual. Estos antecedentes históricos sientan las bases para comprender la evolución de las prestaciones laborales en Guatemala y su importancia en la protección de los derechos de los trabajadores a lo largo del tiempo.

En el período posterior a la revolución de 1944, se llevaron a cabo importantes reformas en el ámbito laboral en Guatemala. Estas reformas fueron impulsadas por el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo y marcaron un cambio significativo en la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de un sistema de prestaciones laborales más completo.

Uno de los aspectos más notables de esta época fue la creación del régimen de seguridad social obligatoria, que se plasmó en el Código de Trabajo. Este código se convirtió en un pilar fundamental para la regulación de las relaciones laborales en el país. Entre los principios filosóficos que se incorporaron en este código se encuentra la idea de que el derecho laboral debe ser realista y objetivo. Se reconoció que para resolver casos específicos en función de la equidad, era esencial considerar la posición económica de las partes involucradas. Esto marcó un enfoque más social y justo en la resolución de conflictos laborales.

El Código de Trabajo, que sigue vigente en la actualidad, abordó una serie de aspectos clave de las prestaciones laborales, como la suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo, la organización sindical, el reconocimiento del derecho de huelga y la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, estableció regulaciones específicas para prestaciones laborales, incluyendo el salario mínimo, el pago del séptimo día laborado, los días de asueto, el pago de vacaciones y la indemnización por despido injustificado.

Además de las disposiciones del Código de Trabajo, se promulgaron decretos adicionales que ampliaron las prestaciones a las que los trabajadores tienen derecho. Estos decretos incluyeron la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo, la Ley de bonificación-incentivo y la Ley de bonificación anual. Estas medidas buscaban mejorar la calidad de vida de los trabajadores y garantizar un nivel mínimo de protección social.

2.3. Características

Las prestaciones laborales son un componente fundamental del sistema legal laboral en Guatemala, y están diseñadas para compensar la desigualdad económica que a menudo existe entre los trabajadores y los patronos. Estas prestaciones poseen varias características distintivas que las hacen únicas y esenciales en el contexto laboral guatemalteco:

- Tutelaridad: “Una característica esencial de las prestaciones laborales es su

naturaleza tutelar”.¹³ Esto significa que estas prestaciones son parte integral de la legislación laboral con el propósito de proteger y equilibrar la relación entre el trabajador y el empleador. Dado que los trabajadores a menudo se encuentran en una posición económica más vulnerable, las prestaciones laborales buscan garantizar un nivel mínimo de seguridad y bienestar económico.

Esta característica reconoce la desigualdad inherente entre empleadores y trabajadores y busca corregirla mediante la imposición de obligaciones legales a los empleadores para proporcionar beneficios adicionales a sus empleados. Esto contribuye a un mayor bienestar económico y social de los trabajadores y sus familias.

- Irrenunciabilidad: Las prestaciones laborales son irrenunciables, lo que significa que el trabajador no puede, por su propia voluntad, privarse de los beneficios económicos que estas prestaciones representan. Esto se establece por imperativo legal para asegurarse de que los trabajadores no sean presionados o manipulados para renunciar a sus derechos.

Por lo cual, impide que los trabajadores, especialmente aquellos en situaciones económicas desfavorables, sean presionados para renunciar a sus derechos laborales a cambio de empleo. Esto garantiza que todos los trabajadores tengan acceso a ciertos beneficios mínimos sin importar su posición en la jerarquía laboral.

¹³ Santos Flores, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración del principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Pág. 34.

- Inacumulabilidad: Según la legislación laboral, las prestaciones laborales deben hacerse efectivas o gozarse en el momento o período correspondiente a cada una de ellas, según sea el caso. Esto implica que no se pueden acumular indefinidamente y deben ser recibidas o disfrutadas en los plazos especificados por la ley.

Esta característica asegura que las prestaciones laborales se otorguen y disfruten de manera oportuna, lo que evita que los empleadores retrasen indebidamente los pagos o el disfrute de los beneficios. Los trabajadores pueden confiar en que recibirán sus prestaciones en el momento adecuado, lo que les permite planificar sus finanzas y su vida personal de manera más efectiva.

- Incompensabilidad: Esta característica implica que no se puede compensar el pago de las prestaciones laborales con deudas que el trabajador pueda tener con el empleador. En otras palabras, el empleador no puede descontar las prestaciones laborales que debe pagar al trabajador para saldar otras deudas o compromisos que el trabajador pueda tener. Esto protege a los trabajadores de prácticas injustas por parte de los empleadores que podrían intentar retener o reducir el pago de prestaciones en caso de deudas pendientes.
- Unicidad: El pago de las prestaciones laborales, cuando corresponda, debe realizarse en un solo acto y en el momento legalmente establecido para ello, a menos que exista una disposición legal específica que permita lo contrario. Esto asegura que el trabajador reciba sus prestaciones de manera oportuna y en su totalidad.

La unicidad en el pago de las prestaciones laborales simplifica el proceso tanto para



los trabajadores como para los empleadores. No permite que los empleadores fragmenten el pago de las prestaciones en múltiples cuotas, lo que garantiza que los trabajadores reciban una suma global en el momento adecuado. Esto evita confusiones y desacuerdos en torno a los pagos.

- Proporcionalidad: La proporcionalidad es una característica importante de las prestaciones laborales. Para calcular el monto que se debe pagar al trabajador por una prestación específica, se tiene en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios de manera continua. Incluso si hay una suspensión temporal del contrato de trabajo, el tiempo de servicio no se interrumpe.

A medida que un trabajador acumula más tiempo en su empleo, sus prestaciones aumentan proporcionalmente. Esto motiva a los trabajadores a mantener una relación laboral estable y a largo plazo con sus empleadores.

- Exigibilidad: Dado que las prestaciones laborales representan un conjunto de derechos mínimos a los cuales el trabajador tiene acceso, este tiene el derecho de exigir que el empleador cumpla con su obligación de proporcionar dichas prestaciones. En caso de que el empleador no cumpla con estas obligaciones, el trabajador tiene la capacidad de buscar reparación a través de los medios legales disponibles.

Por lo cual, las características de las prestaciones laborales en Guatemala reflejan su importancia en el ámbito laboral y su papel en la protección de los derechos y el bienestar

económico de los trabajadores. Estas características garantizan que los trabajadores reciban beneficios económicos justos y que puedan exigir el cumplimiento de sus derechos en caso de incumplimiento por parte de los empleadores.

2.4. Integración de las prestaciones laborales

La integración de las prestaciones laborales en Guatemala es un aspecto fundamental en el marco legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Estas prestaciones forman parte esencial de la compensación y el bienestar de los empleados, y su correcto entendimiento y cumplimiento son cruciales para mantener un ambiente laboral justo y equitativo. A continuación, se desarrolla el tema de la integración de las prestaciones laborales en el contexto guatemalteco:

a. Vacaciones:

Las vacaciones son periodos de descanso remunerado que tienen como objetivo permitir que los trabajadores descansen y recuperen energías. Según el Artículo 130 del Código de Trabajo establece que: “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 hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.”.

Según la OIT, las vacaciones son: “un período de descanso remunerado que se concede

a los trabajadores después de un año de servicio”.¹⁴ El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) establece que toda persona a la que se aplique el convenio debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio

También parte del fundamento legal se encuentra en el Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta literal establece que todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, con la excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tienen derecho a diez días hábiles.

Es importante destacar que las vacaciones deben ser efectivas, lo que significa que el trabajador debe tener tiempo libre para descansar y no puede ser compensado económicamente, a menos que la relación laboral llegue a su fin y el derecho a las vacaciones ya haya sido adquirido. Esta disposición legal tiene como objetivo garantizar que los trabajadores tengan la oportunidad de descansar y recuperar sus energías de manera regular.

Además, durante el período de vacaciones, el empleador no puede requerir que el trabajador preste sus servicios a ninguna otra persona o entidad, lo que asegura que el trabajador pueda disfrutar plenamente de su tiempo de descanso.

¹⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132
(Guatemala, 28 de agosto de 2021).



Es importante destacar que las vacaciones no son acumulables, lo que significa que deben disfrutarse durante el período correspondiente y no pueden ser compensadas económicamente, excepto en el caso de la terminación de la relación laboral.

Por último, es determinable que las vacaciones tienen como objetivo proteger la salud física y mental de los trabajadores, así como permitirles dedicar tiempo a sus familias y a sus actividades personales y sociales.

b. Bonificación incentivo:

La bonificación incentivo se introdujo con el propósito de mejorar los salarios de los trabajadores. Aunque inicialmente se planteó como un incentivo para aumentar la productividad y la eficiencia, en la práctica, se ha convertido en un complemento salarial no afecto a las cotizaciones de seguridad social. El monto de la bonificación incentivo puede ser convenido entre el empleador y los trabajadores, y su inclusión se encuentra regida por acuerdos específicos entre ambas partes.

La bonificación incentivo es un beneficio establecido para los trabajadores del sector privado en Guatemala con el propósito de estimular y aumentar su productividad y eficiencia laboral. Esta bonificación se rige por la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, de acuerdo con el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Según lo establecido en esta ley, la bonificación por productividad y eficiencia debe ser



acordada de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, considerando sistemas que promuevan dicha productividad y eficiencia en el entorno laboral. Es importante destacar que esta bonificación no se suma al salario para el cálculo de indemnizaciones, compensaciones por tiempo servido o aguinaldos, a excepción del cómputo del séptimo día, que se contabiliza como salario ordinario.

Además, la bonificación incentivo no está sujeta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) ni el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), a menos que tanto patronos como trabajadores acuerden asumir estas cuotas voluntariamente.

Es esencial tener en cuenta que esta bonificación no sustituye el salario mínimo ni otros incentivos que los trabajadores puedan recibir en una empresa. Los incentivos establecidos en cada empresa deben aplicarse con base en el principio de igualdad salarial para trabajos equivalentes realizados en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, en concordancia con la literal c) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

El monto de la bonificación incentivo, según su ley específica, se estableció inicialmente en Q250.00 y debe pagarse junto con el sueldo mensual devengado por los empleadores. Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores ni los salarios mínimos existentes o futuros, lo que garantiza que los trabajadores reciban este beneficio adicional sin menoscabar otros aspectos de sus condiciones laborales.

Es importante mencionar que esta disposición legal ha experimentado reformas a lo largo del tiempo, con el fin de adaptarla a las necesidades y realidades laborales cambiantes.

c. Bonificación anual (Bono 14):

La Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, comúnmente conocida como Bono 14, constituye una prestación laboral de suma relevancia en Guatemala. Esta bonificación se estableció mediante el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Su denominación como Bono 14 surgió debido a que representa el salario número catorce en el año. Su creación se remonta al gobierno de Jorge Serrano Elías y fue promulgada el 2 de julio de 1992, en sustitución de la ley de compensación económica.

El propósito fundamental de esta bonificación, según lo establece el Artículo 1 de la mencionada ley, es proporcionar una prestación laboral obligatoria para todos los empleadores, tanto del sector privado como del sector público. Consiste en otorgar un sueldo o salario ordinario equivalente al monto de un mes de salario, siempre que el trabajador haya completado un período completo de trabajo, o la parte proporcional correspondiente en caso de que el tiempo trabajado sea menor.

El cálculo de esta prestación se basa en el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador a lo largo del año laboral, que finaliza en el mes de junio de cada año, como se especifica en el Artículo 2 de la ley.



La Bonificación 14 tiene implicaciones significativas en el ámbito de las indemnizaciones laborales. Según el artículo 4 de la misma ley, se utiliza como base para calcular la indemnización en casos de terminación de la relación laboral. En este contexto, se toma en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en una proporción correspondiente a seis meses de servicios o en su proporción equivalente si el período trabajado es menor.

Desde el punto de vista fiscal, esta bonificación es deducible del Impuesto sobre la Renta para la empresa que la otorga. Por otro lado, para el trabajador que la recibe, está exenta del Impuesto sobre la Renta en un monto de hasta el 100%. Esto implica que, en el caso de empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de Bono 14, la diferencia queda sujeta al ISR.

En cuanto a la fecha de pago, la ley establece que el Bono 14 debe hacerse efectivo a más tardar el 15 de julio de cada año. Su período de cálculo abarca desde el 1 de julio de un año hasta el 30 de junio del año siguiente, lo que asegura su disponibilidad para los trabajadores en la temporada estipulada. Esta prestación contribuye significativamente a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores guatemaltecos y a garantizar su estabilidad económica.

d. Aguinaldo:

El aguinaldo es una prestación laboral conocida como el sueldo complementario o decimotercer salario. De acuerdo con la Constitución Política de la República de



Guatemala, el aguinaldo equivale al ciento por ciento del salario mensual y debe otorgarse a los trabajadores que hayan laborado durante un año ininterrumpido antes de la fecha de otorgamiento. Se paga en dos cuotas: el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena de enero del siguiente año. En caso de que el trabajador haya laborado menos de un año, el Aguinaldo se debe pagar de forma proporcional.

El fundamento legal del Aguinaldo se encuentra en el inciso j del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, que establece la obligación del empleador de otorgar cada año un Aguinaldo no menor al cien por ciento del salario mensual a los trabajadores que hayan laborado de manera ininterrumpida durante un año antes de la fecha de otorgamiento. La ley regula la forma de pago del Aguinaldo y asegura que los trabajadores que no tengan un año de servicios reciban una parte proporcional.

La forma de pago del Aguinaldo se divide en dos partes: el 50% se paga en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero siguiente, como se establece en el Artículo 102 de la Constitución. Este es un aspecto crucial para garantizar que los trabajadores reciban su Aguinaldo en el momento adecuado para cubrir sus gastos de fin de año.

Es importante destacar que el Aguinaldo forma parte del salario del trabajador, ya que representa una compensación por haber laborado durante un año ininterrumpido antes de su otorgamiento. Este aspecto es relevante tanto en el cálculo de la indemnización como en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.



En el contexto de la indemnización laboral, el Artículo 9 del Decreto número 76-78 del Congreso de la República establece que se debe tomar en cuenta el monto del Aguinaldo devengado por el trabajador en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaran a seis meses. Esto garantiza que el Aguinaldo sea considerado como parte integral del salario al calcular las indemnizaciones.

e. Ventajas económicas:

Las ventajas económicas son servicios o bienes ofrecidos por el empleador que incrementan el salario o la retribución del trabajador. Estas ventajas son un ahorro para el trabajador, ya que evitan gastos personales en servicios o bienes que el empleador proporciona. En Guatemala, las ventajas económicas se consideran con un valor de hasta el 30% del salario del trabajador y se deben definir en el contrato de trabajo. Algunos ejemplos de ventajas económicas incluyen vales de comida, transporte o servicios médicos proporcionados por el empleador.

f. Indemnización por tiempo de servicio:

La indemnización por tiempo de servicio del trabajador es una compensación que el trabajador recibe al finalizar su relación laboral con un empleador, ya sea por despido o renuncia. Su cálculo se basa en los años de servicio y el salario del trabajador. Aunque no está contemplada específicamente como una prestación laboral en el Código de Trabajo, algunos autores, como Luis Fernández Molina, la incluyen dentro de las

prestaciones laborales debido a su importancia en la protección de los derechos de los trabajadores.

Cada una de estas prestaciones laborales en Guatemala está respaldada por la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y otros decretos y reglamentos laborales. Estas prestaciones no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen al fortalecimiento de las relaciones laborales y al desarrollo económico del país.

2.5. El pago de las prestaciones laborales

El pago de las prestaciones laborales es un aspecto fundamental en las relaciones laborales en Guatemala. Las prestaciones laborales son derechos adquiridos por los trabajadores como resultado de su desempeño en el trabajo y están respaldadas por la legislación laboral y, en algunos casos, por acuerdos contractuales. A continuación, se abordará el tema del pago de las prestaciones laborales en el contexto guatemalteco, considerando aspectos clave como el Aguinaldo, las Vacaciones y la Bonificación Incentivo, y su importancia en las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

a. El aguinaldo como una obligación legal

El Aguinaldo es una de las prestaciones laborales más importantes en Guatemala y está respaldado por el artículo 102, inciso j, de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este artículo establece la obligación del empleador de otorgar cada año un



aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual a los trabajadores que hayan laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. Para los trabajadores que no cumplan un año de servicio, el aguinaldo debe pagarse de manera proporcional al tiempo trabajado.

El Aguinaldo se paga en dos partes: el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero siguiente. Además, el Aguinaldo forma parte integral del salario de los trabajadores y, por lo tanto, debe considerarse al calcular otras prestaciones laborales.

b. Las vacaciones como un derecho del trabajador

Otro derecho fundamental de los trabajadores en Guatemala es el disfrute de las vacaciones anuales pagadas. El artículo 102 de la Constitución Política establece que los trabajadores tienen derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tienen derecho a diez días hábiles.

Es importante destacar que las vacaciones deben ser efectivas, y el empleador no puede compensar este derecho de ninguna otra manera, a menos que la relación laboral haya cesado.

El disfrute de las vacaciones es esencial para el bienestar de los trabajadores y su capacidad para descansar y recuperarse.



c. La bonificación incentivo como estímulo a la productividad

La Bonificación Incentivo, creada mediante el Decreto 78-89 del Congreso de la República, tiene como objetivo estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado. Aunque esta bonificación no se considera parte del salario para el cálculo de otras prestaciones laborales, su importancia radica en su impacto en el ingreso mensual de los trabajadores.

La Bonificación Incentivo se paga mensualmente y es deducible del Impuesto sobre la Renta para el empleador, lo que representa un beneficio fiscal. Sin embargo, su exclusión en el cálculo de otras prestaciones laborales puede tener un impacto en la remuneración total de los trabajadores.

d. Importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales

El pago oportuno y completo de las prestaciones laborales es esencial para mantener relaciones laborales justas y equitativas. Los empleadores tienen la responsabilidad legal de cumplir con estas obligaciones y garantizar que los trabajadores reciban lo que les corresponde de acuerdo con la ley y los contratos laborales.

Por lo cual, el pago de las prestaciones laborales, incluyendo el Aguinaldo, las Vacaciones y la Bonificación Incentivo, es esencial para el bienestar de los trabajadores en Guatemala. Cumplir con estas obligaciones no solo es una exigencia legal, sino también un elemento clave para mantener un entorno laboral armonioso y promover la



justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En conclusión, las prestaciones laborales en Guatemala representan derechos fundamentales para los trabajadores y contribuyen en gran medida a su bienestar económico y calidad de vida. El Aguinaldo, las Vacaciones y la Bonificación Incentivo son ejemplos de estas prestaciones que no solo están respaldadas por la Constitución y la ley, sino que también desempeñan un papel crucial en el mantenimiento de relaciones laborales justas y equitativas.

Estas prestaciones no solo benefician a los trabajadores al proporcionarles ingresos adicionales, tiempo para descansar y estímulos para aumentar su productividad, sino que también son un indicador del compromiso de un empleador con el bienestar de su personal y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En un mundo laboral en constante evolución, el respeto y cumplimiento de las prestaciones laborales son fundamentales para fomentar un entorno laboral positivo, fortalecer la lealtad de los empleados y promover la estabilidad en las empresas. Además, estas prestaciones contribuyen a la equidad y la justicia en las relaciones laborales, lo que a su vez beneficia a la sociedad en su conjunto.

En definitiva, las prestaciones laborales no solo son un requisito legal, sino también un componente esencial de un entorno laboral saludable y ético. Su correcta implementación y seguimiento son esenciales para garantizar el bienestar de los trabajadores y promover relaciones laborales sólidas y productivas en Guatemala y en cualquier otro lugar.

CAPÍTULO III

3. La reclamación de prestaciones laborales

La reclamación de prestaciones laborales es un aspecto fundamental en el ámbito del derecho laboral. Las prestaciones laborales son derechos adquiridos por los trabajadores como resultado de su desempeño en una relación laboral, y pueden incluir el pago de salarios, aguinaldos, vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones, entre otros beneficios. Estas prestaciones tienen una importancia significativa tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que garantizan condiciones de trabajo justas y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sin embargo, en ocasiones, pueden surgir desacuerdos o disputas entre empleadores y trabajadores en relación con el pago o el cálculo de estas prestaciones. Cuando esto sucede, es crucial entender cómo se lleva a cabo la reclamación de prestaciones laborales y cuáles son los pasos a seguir para resolver estas controversias de manera justa y equitativa.

La acción de reclamar prestaciones laborales es un concepto que abarca tanto el ámbito cotidiano como el jurídico y se deriva del término latino "reclamare". En su sentido más amplio, reclamar implica pedir con insistencia, exigir, requerir o protestar, ya sea por un derecho propio que se considera desconocido o por una obligación ajena que no ha sido cumplida, ha sido desvirtuada o se ha retrasado de manera injusta. Este término encapsula una serie de acciones que pueden ser ejecutadas tanto en situaciones de la



vida diaria como en el contexto legal.

En el ámbito jurídico, la reclamación de prestaciones laborales se convierte en un proceso fundamental en el cual los trabajadores hacen valer sus derechos adquiridos como resultado de su contribución en una relación laboral. Estos derechos pueden incluir el pago de salarios, aguinaldos, vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones y otros beneficios que forman parte integral de su remuneración y seguridad en el empleo.

Cuando surge una disputa o controversia relacionada con el cálculo o el pago de estas prestaciones, la reclamación se convierte en un mecanismo crucial para buscar una solución justa. Los trabajadores pueden recurrir a este proceso para asegurarse de que se respeten sus derechos laborales y se cumplan las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo o en la legislación laboral vigente.

3.1. Generalidades

La reclamación de prestaciones laborales es un proceso fundamental en el ámbito laboral, tanto desde una perspectiva legal como ética. Se origina en la acción de reclamar o exigir con insistencia un derecho propio que se considera afectado o una obligación ajena que no se ha cumplido, ha sido desvirtuada o retrasada de manera injusta.

Esta acción puede manifestarse mediante la presentación de quejas o protestas, tanto de manera escrita como verbal, ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales correspondientes.

De manera que, la reclamación de prestaciones adquiere un rol esencial debido a la importancia de la estabilidad laboral y el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores. Esta estabilidad puede verse comprometida en situaciones de terminación de la relación laboral sin una causa justa, lo que da lugar a la necesidad de reclamar el cumplimiento de las prestaciones laborales pendientes.

En este sentido, las prestaciones laborales que suelen ser objeto de reclamación incluyen el salario proporcional por los días trabajados hasta la terminación de la relación laboral, el pago de vacaciones y aguinaldo en su totalidad o de manera proporcional, así como la bonificación anual. Estas prestaciones representan compromisos económicos contraídos por el empleador en virtud de la relación de trabajo, y su cumplimiento es fundamental para garantizar la seguridad económica de los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, surge una cuestión ética relevante: ¿es justo y ético que los trabajadores deban posicionarse como peticionarios de lo que legítimamente les corresponde? La respuesta es clara: no. Los derechos laborales no deben ser objeto de limosna ni de negociaciones humillantes. Los trabajadores tienen el derecho fundamental de recibir sus prestaciones de manera oportuna y completa, sin necesidad de implorar su cumplimiento.

La reclamación de prestaciones laborales, aunque necesaria en muchos casos, pone de manifiesto la importancia de la tutela de los derechos laborales y la necesidad de promover una cultura laboral en la que los empleadores cumplan sus obligaciones de manera responsable y ética. En última instancia, el proceso de reclamación debe servir como un recordatorio de la importancia de mantener un equilibrio en las relaciones

laborales y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y cumplidos de manera justa y oportuna.

En su sentido más amplio, la reclamación se refiere a: “la acción de exigir o requerir algo que se considera un derecho o una obligación pendiente. En el contexto jurídico, se refiere a la protesta contra el desconocimiento de un derecho propio o la exigencia del cumplimiento de una obligación ajena”.¹⁵

En el ámbito del derecho del trabajo, la reclamación se basa en la idea de que los trabajadores tienen derechos derivados de su relación de trabajo, y cuando estos derechos no se cumplen, los trabajadores tienen el derecho de reclamar lo que legítimamente les corresponde. Esto puede incluir salarios pendientes, vacaciones no tomadas, aguinaldo y bonificaciones anuales, entre otros. El Código de Trabajo es enfático en que el trabajador tiene derecho de accionar ante el patrono cuando se le hayan vulnerado sus derechos.

Asimismo, debido que las prestaciones laborales son compromisos económicos que el empleador adquiere con sus trabajadores como parte de la relación de trabajo. Estas prestaciones son fundamentales para garantizar la seguridad financiera de los trabajadores y sus familias. Por lo tanto, su cumplimiento oportuno es esencial.

Por lo que, la reclamación de prestaciones laborales plantea cuestiones éticas

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 474.



importantes. Los trabajadores no deberían tener que implorar o negociar para recibir lo que legal y moralmente les pertenece. El derecho a un salario justo y a prestaciones laborales adecuadas debe ser respetado sin necesidad de intervención legal.

Asimismo, la legislación laboral y los tratados internacionales establecen disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores. La reclamación es un mecanismo mediante el cual los trabajadores pueden hacer valer sus derechos y asegurarse de que se respeten.

En ese sentido la reclamación de prestaciones laborales también resalta la importancia de mantener un equilibrio en las relaciones laborales. Los empleadores tienen la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones contractuales y legales, y los trabajadores tienen el derecho de exigir que se cumplan.

Por lo cual, la reclamación de prestaciones laborales es un proceso necesario para garantizar que los trabajadores reciban lo que les corresponde legal y éticamente. Sin embargo, también subraya la importancia de promover una cultura laboral en la que los derechos de los trabajadores sean respetados de manera justa y oportuna, sin que tengan que enfrentar obstáculos innecesarios para obtener lo que les pertenece.

3.2. Causales legales para reclamar prestaciones laborales

La reclamación de prestaciones laborales se fundamenta en causales legales claramente definidas en el Código de Trabajo de Guatemala. Estas causales establecen las



circunstancias en las que un trabajador tiene el derecho de reclamar las prestaciones que le corresponden. A continuación, se analizan las principales causales legales para la reclamación de prestaciones, haciendo referencia a los artículos correspondientes del Código de Trabajo guatemalteco.

a). Terminación de la relación laboral sin causa Justa Artículo 82: Uno de los casos más comunes que da lugar a la reclamación de prestaciones es cuando un trabajador es despedido sin una causa justificada. Según el Artículo 82 del Código de Trabajo, el empleador debe indemnizar al trabajador con un salario equivalente a un mes por cada año trabajado, considerando un máximo de 12 salarios. Esta indemnización se suma a las prestaciones pendientes, como el salario proporcional, las vacaciones no disfrutadas, el aguinaldo y la bonificación anual.

b). Incumplimiento de prestaciones Artículo 78: Si el empleador no cumple con su obligación de pagar las prestaciones laborales en el momento adecuado, el trabajador tiene derecho a reclamarlas. El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que los salarios y demás prestaciones laborales deben pagarse puntualmente, y cualquier retraso en el pago puede dar lugar a reclamaciones por parte del trabajador.

c). Despido por embarazo o maternidad Artículo 101: El Código de Trabajo prohíbe el despido de una trabajadora debido a su estado de embarazo o durante el período de lactancia. Si una trabajadora es despedida en estas circunstancias, tiene derecho a reclamar su reincorporación al puesto de trabajo y al pago de salarios caídos durante el período de despido.

d). Terminación de contrato a plazo indefinido Artículo 102: Cuando se termina un contrato de trabajo a plazo indefinido, el trabajador tiene derecho a reclamar las prestaciones que le corresponden de acuerdo con el tiempo trabajado. Esto incluye el salario proporcional, las vacaciones, el aguinaldo y la bonificación anual.

e). Fallecimiento del trabajador Artículo 81: En caso de fallecimiento del trabajador, sus herederos tienen derecho a reclamar las prestaciones laborales que el trabajador hubiera acumulado hasta el momento de su muerte. Estas prestaciones se deben pagar a los herederos legales.

En conclusión, las causales legales para la reclamación de prestaciones laborales en Guatemala están claramente establecidas en el Código de Trabajo. Estas disposiciones buscan proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que reciban las prestaciones que les corresponden de acuerdo con la ley. Los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de hacer valer estas disposiciones legales cuando se ven afectados en su relación laboral.

3.3. Sujetos de la reclamación de prestaciones laborales

La reclamación de prestaciones laborales involucra a varios sujetos, y dependiendo de la etapa del proceso, estos sujetos desempeñan roles específicos. A continuación, se describen detalladamente los principales sujetos involucrados en el proceso de reclamación de prestaciones laborales en Guatemala, tomando en cuenta los argumentos y artículos mencionados:

a). Trabajador:

El trabajador es la parte que ha prestado sus servicios en una relación laboral y que tiene el derecho a recibir las prestaciones laborales correspondientes de acuerdo con la ley y su contrato de trabajo.

En el contexto de la reclamación de prestaciones laborales, el trabajador es el reclamante y demandante. Tiene la obligación de presentar una reclamación formal, sea ante el patrono, la Inspección General del Trabajo o el órgano jurisdiccional, en caso de que no se le hayan pagado sus prestaciones laborales de manera adecuada.

b). Patrono:

El patrono es el empleador o la entidad que ha contratado al trabajador y que está obligado a cumplir con las obligaciones laborales, incluyendo el pago de prestaciones.

Ante la reclamación de prestaciones laborales, el patrono puede desempeñar distintos roles según la etapa del proceso:

- Ante el trabajador, puede ser el destinatario de la reclamación directa y, en caso de desacuerdo, se le citará a conciliación.
- Ante la Inspección General del Trabajo, debe comparecer en respuesta a la reclamación del trabajador y tratar de llegar a un acuerdo.

- Ante el órgano jurisdiccional, el patrono será el demandado en el proceso judicial y deberá presentar sus defensas en contra de la reclamación del trabajador.

c). Inspección General del Trabajo:

La Inspección General del Trabajo es una entidad administrativa encargada de mediar en disputas laborales y de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En el proceso de reclamación de prestaciones laborales, la Inspección General del Trabajo tiene un papel de mediador y facilitador. Trata de lograr un acuerdo entre el trabajador y el patrono sin recurrir a la vía judicial. Además, verifica la exactitud de los montos reclamados por el trabajador y compara esta información con los registros del patrono.

d). Órgano Jurisdiccional:

El órgano jurisdiccional es el sistema de tribunales y jueces encargados de resolver disputas legales, incluyendo los casos de reclamación de prestaciones laborales que no se resuelven en etapas anteriores.

En este contexto, el órgano jurisdiccional es el encargado de resolver la demanda presentada por el trabajador contra el patrono. Decide si las prestaciones reclamadas son debidas y, en caso afirmativo, ordena su pago.

En Guatemala, el órgano jurisdiccional encargado de resolver disputas laborales y, por tanto, las reclamaciones de prestaciones laborales es un sistema que incluye Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. A continuación, se analizará este sistema de acuerdo con los artículos pertinentes del Código de Trabajo guatemalteco:

a. Juzgados de Trabajo y Previsión Social (Artículos 288, 289, 292):

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social son parte fundamental del sistema jurisdiccional laboral en Guatemala.

Están a cargo de jueces, preferiblemente con especialización en asuntos laborales.

Tienen competencia en diversas materias laborales, como la resolución de conflictos individuales y colectivos, disolución de organizaciones sindicales, asuntos relacionados con la seguridad social y otros.

Están encargados de conocer casos de cuantía superior a cien quetzales.

b. Tribunales de Conciliación y Arbitraje (Artículos 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299):

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen como objetivo principal mantener un equilibrio justo entre los factores de la producción, armonizando los derechos de empleadores y trabajadores.



Cada tribunal se compone de un Juez de Trabajo y Previsión Social (permanente) y representantes titulares y suplentes de trabajadores y empleadores.

Los tribunales son convocados por el presidente cuando se requiere su formación para resolver casos específicos.

Los representantes de trabajadores y empleadores deben ser guatemaltecos naturales, mayores de veintiún años, con buena conducta y cumplir otros requisitos específicos.

Estos tribunales funcionan en cada juzgado designado por la Corte Suprema de Justicia y conocen en primera instancia.

c. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (Artículos 300, 301, 302, 303, 304, 305):

La Corte Suprema de Justicia determina el número y la jurisdicción territorial de las salas de apelaciones encargadas de conocer en segunda instancia los casos de Trabajo y Previsión Social.

Las salas de apelaciones están compuestas por magistrados propietarios y suplentes especializados en Derecho de Trabajo.

Estas salas conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los tribunales de Arbitraje cuando procede la apelación o la consulta.

El presidente de la sala distribuye el trabajo equitativamente entre los magistrados y lidera el trámite de los asuntos.

De manera que, el sistema jurisdiccional laboral en Guatemala se compone de múltiples instancias, desde los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen en primera instancia, pasando por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que resuelven casos específicos, hasta las salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que deciden sobre apelaciones y consultas. Estas instancias aseguran la adecuada resolución de los casos laborales y, en particular, de las reclamaciones de prestaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

En conclusión, la reclamación de prestaciones laborales involucra a varios sujetos, con roles específicos en el proceso. El trabajador busca obtener el pago de las prestaciones que le corresponden, mientras que el patrono, la Inspección General del Trabajo y el órgano jurisdiccional juegan papeles clave en la resolución de las reclamaciones y la garantía de los derechos laborales del trabajador.

3.4. La conciliación

La conciliación es un componente esencial del sistema jurídico laboral guatemalteco, y su utilización antes de iniciar reclamaciones de prestaciones laborales desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos laborales. Este proceso tiene varias implicaciones y beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como para el sistema judicial en sí mismo. A continuación, se detallan los aspectos clave



relacionados con la conciliación previa a las reclamaciones de prestaciones laborales

Guatemala:

a. Alivio para el sistema judicial:

La conciliación previa a las reclamaciones de prestaciones laborales permite al sistema judicial aliviar la carga de trabajo y reducir la congestión de casos. Al resolver disputas de manera extrajudicial, se liberan recursos humanos y materiales que de lo contrario estarían destinados a la tramitación de procesos judiciales.

b. Eficiencia y agilidad:

La conciliación agiliza la resolución de conflictos al evitar procedimientos legales prolongados. Los acuerdos de conciliación pueden alcanzarse de manera más rápida que a través de un juicio, lo que beneficia tanto a empleadores como a trabajadores al obtener resultados más eficientes y oportunos.

c. Beneficio para los trabajadores:

Los trabajadores pueden beneficiarse significativamente de la conciliación, ya que les brinda la posibilidad de obtener una solución a sus reclamaciones en un plazo más corto. Esto es especialmente importante en casos en los que los trabajadores han sido despedidos injustamente o han renunciado sin recibir sus prestaciones laborales.

d. Evita gastos y costas judiciales:

La conciliación también puede ser ventajosa para los empleadores, ya que evita los gastos y costas judiciales que pueden surgir en un proceso legal prolongado. Además, al llegar a un acuerdo con el trabajador, el empleador puede evitar la incertidumbre de una posible sentencia desfavorable y los costos asociados con ella.

e. Acuerdo parcial y realista:

Es importante destacar que la conciliación no implica necesariamente un reconocimiento total de las pretensiones del trabajador. Más bien, se trata de un acuerdo parcial basado en un enfoque realista y equitativo de las reclamaciones laborales. La conciliación se basa en un examen riguroso de las razones jurídicas que respaldan las demandas de ambas partes.

f. Elección de alternativas:

Los trabajadores que deseen presentar reclamaciones de prestaciones laborales en Guatemala tienen tres alternativas: insistir ante el patrono, acudir a la Inspección General de Trabajo o recurrir a la vía jurisdiccional interponiendo una demanda. La conciliación puede ser una opción en cualquiera de estas etapas, brindando la posibilidad de resolver el conflicto de manera efectiva. De manera que, la conciliación previa a las reclamaciones de prestaciones laborales en Guatemala representa una herramienta valiosa para la resolución eficiente y oportuna de conflictos laborales.

3.5. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo en Guatemala representa un componente esencial del sistema legal laboral. Se caracteriza por ser un proceso de cognición, cuyo objetivo fundamental es declarar el derecho que asiste a una de las partes en disputa, después de una fase de conocimiento y análisis de los hechos y las pruebas presentadas. A diferencia de los procesos civiles, el juicio ordinario laboral tiene sus propias particularidades, principios informadores y normativas procesales específicas que le confieren su identidad única.

Características clave del juicio ordinario laboral:

- **Atenuación del principio dispositivo:** Aunque el principio dispositivo está presente en el juicio laboral, se encuentra atenuado en comparación con otros procesos legales. El juez tiene un papel activo en la dirección y el impulso del proceso, puede actuar de oficio y tiene un contacto directo con las partes y las pruebas presentadas.
- **Proceso centrado:** El juicio ordinario laboral se caracteriza por su enfoque centrado en la justicia pronta y cumplida, especialmente en lo que respecta a las partes económicamente más débiles. Se busca resolver las disputas de manera eficiente y equitativa, priorizando la tutela de los derechos de los trabajadores.
- **Rapidez y sencillez:** Aunque el proceso es rápido y sencillo, esto no implica que sea carente de tecnicismos. Más bien, se destaca por su agilidad y flexibilidad en

comparación con otros procesos legales.

- Antiformalismo: A pesar de su simplicidad, el juicio ordinario laboral no es antitécnico. Aunque limita el número y tipos de recursos y procedimientos, sigue un conjunto de normas y principios legales.

El rol de la conciliación en el juicio ordinario laboral:

El derecho laboral en Guatemala se caracteriza por su enfoque conciliador. Durante la tramitación de un proceso laboral, la fase de conciliación es obligatoria y es aquí donde se materializa el principio de buscar acuerdos entre las partes en disputa. Al alcanzar un acuerdo, las partes pueden evitar la continuación del proceso y concluirlo mediante una resolución del juez que apruebe el convenio.

La conciliación cumple varios propósitos importantes en el proceso laboral:

- Alivia la carga del sistema judicial al reducir la cantidad de casos que llegan a juicio.
- Agiliza la resolución de conflictos al evitar procedimientos legales prolongados.
- Beneficia a los trabajadores al permitirles obtener soluciones más rápidas para sus reclamaciones.

- Ayuda a los empleadores a evitar gastos y costas judiciales, así como incertidumbre de una posible sentencia desfavorable.
- Se basa en un enfoque realista y equitativo de las reclamaciones laborales, sin implicar un reconocimiento total de las pretensiones del trabajador.

Es importante destacar que la Ley del Organismo Judicial de Guatemala ha ampliado recientemente las facultades de los jueces para proponer fórmulas de conciliación, incluso antes de que se inicie el juicio oral. Esto promueve el ahorro de recursos y la agilización de las resoluciones en los casos laborales.

Con base a lo anterior, es determinable que el juicio ordinario laboral en Guatemala es un proceso de cognición que se distingue por su enfoque conciliador y su capacidad para brindar soluciones eficientes y equitativas en conflictos laborales. La fase de conciliación desempeña un papel fundamental en la consecución de estos objetivos, beneficiando a trabajadores, empleadores y al sistema judicial en su conjunto.

En conclusión, el proceso de reclamación de prestaciones laborales en Guatemala es un componente crucial del derecho laboral que busca garantizar los derechos y beneficios de los trabajadores. A lo largo de este proceso, se fomenta la conciliación como una vía para resolver disputas laborales de manera rápida y equitativa, evitando así juicios largos y costosos. En última instancia, el sistema legal laboral guatemalteco busca equilibrar las necesidades de los trabajadores y los empleadores a través de un proceso que promueve la resolución de conflictos de manera efectiva y justa.





CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad del Estado al pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas por la ley

La responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas en la ley es un tema de gran relevancia en la sociedad actual. En un mundo caracterizado por su dinamismo y constante evolución, las circunstancias imprevisibles y los cambios inesperados pueden afectar significativamente el ámbito laboral.

La protección de los derechos laborales y las prestaciones asociadas a ellos es esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en momentos de incertidumbre. Sin embargo, las leyes laborales tradicionales a menudo no contemplan escenarios extraordinarios o emergencias que puedan afectar negativamente a la fuerza laboral y a las empresas.

Es importante mencionar que, cuando se hace referencia a casos excepcionales, se está hablando de situaciones en las cuales el Estado, como empleador, se ve obligado a asumir la responsabilidad de pagar las prestaciones laborales a los trabajadores que han estado a su servicio. Estos casos excepcionales pueden surgir en situaciones imprevisibles y a menudo están relacionados con eventos que escapan al control del Estado, como crisis económicas, desastres naturales o, como se mencionó anteriormente, pandemias globales.



En estos escenarios, la obligación del Estado de cubrir las prestaciones laborales puede ser un desafío tanto financiero como administrativo. Sin embargo, esta responsabilidad se fundamenta en la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y brindarles un apoyo adecuado en momentos de crisis.

La estabilidad laboral y el acceso a las prestaciones son componentes esenciales para el bienestar de la sociedad en su conjunto, y el Estado desempeña un papel fundamental en garantizar que estos derechos se mantengan, incluso en situaciones excepcionales.

4.1. El Estado como empleador y patrono de trabajadores

El Estado desempeña un papel fundamental en la economía y la sociedad, no solo como regulador y proveedor de servicios públicos, sino también como empleador o patrono en numerosos sectores de la administración pública. Esta función lo convierte en una figura relevante en el ámbito laboral, y su relación con los trabajadores está sujeta a un marco legal específico. En el contexto guatemalteco, el régimen laboral de los trabajadores del Estado se rige por la Ley del Servicio Civil, establecida en el Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Es importante destacar que, al igual que en el sector privado, existen diferentes clases de empleadores laborales, tanto personas físicas como jurídicas. En este sentido, el Estado se convierte en un sujeto del derecho laboral cuando actúa como empleador, y la relación laboral con sus trabajadores está sujeta a las normas laborales correspondientes. Esto significa que los principios y garantías laborales aplicables a los



trabajadores del sector privado también son relevantes para los empleados del Estado.

En la relación entre el Estado y sus trabajadores, se debe hacer una distinción entre los empleados o trabajadores del Estado y los funcionarios públicos. Mientras que los primeros desempeñan roles de apoyo y ejecutan tareas como agentes inmediatos de la autoridad pública, los funcionarios públicos son titulares de funciones públicas y ejercen poder de mando. Esta distinción es esencial para comprender la naturaleza de la relación laboral en el ámbito estatal.

La regulación de esta relación laboral se encuentra en la sección novena de la Constitución de Guatemala, que establece los derechos de los trabajadores del Estado en caso de despido injustificado. En virtud de esta disposición constitucional, los trabajadores del Estado tienen derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados en caso de despido sin causa justificada. Este derecho tiene un límite de hasta diez meses de salarios.

En este contexto, es importante destacar que existe un vacío legal significativo en lo que respecta al proceso de reclamo de prestaciones laborales para los trabajadores del Estado. La Ley de Servicio Civil establece un procedimiento específico para las impugnaciones y reclamaciones relacionadas con el empleo público.

Según el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, cualquier persona que desee impugnar una decisión relacionada con su empleo público debe presentar su impugnación por escrito ante el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil dentro de un plazo de tres



días a partir de la notificación de la resolución recurrida.

Una vez presentada la impugnación, el director debe remitir de inmediato el caso a la Junta Nacional de Servicio Civil, que tiene la responsabilidad de resolver la impugnación en un plazo máximo de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones.

Sin embargo, si la Junta no emite una resolución en ese período de tiempo, solo en el caso de despidos, se considera agotada la vía administrativa, y los apelantes pueden recurrir a las Salas de Trabajo y Previsión Social para plantear su acción. Estas salas resolverán de acuerdo con las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia. En otros casos contemplados en la Ley de Servicio Civil, las resoluciones de la Junta se consideran definitivas e inapelables.

Es fundamental señalar que la Junta Nacional de Servicio Civil tiene la facultad de dar audiencia al recurrente durante un período de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad.

Además, la Junta puede solicitar al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil que realice investigaciones adicionales, reciba nuevas pruebas y realice todas las diligencias necesarias para tomar una decisión informada sobre el caso. En este sentido, la Junta goza de amplias facultades para calificar y apreciar las circunstancias de hecho relacionadas con el asunto a resolver.

Sin embargo, es importante destacar que esta regulación se refiere principalmente a los



procedimientos de impugnación de decisiones relacionadas con el empleo público, y aborda de manera específica el proceso de reclamo de prestaciones laborales por parte de los trabajadores del Estado. Esto crea un vacío legal que puede generar incertidumbre y desafíos adicionales para los trabajadores que buscan hacer valer sus derechos en relación con las prestaciones laborales ante situaciones excepcionales o no previstas en la ley.

En virtud de las disposiciones legales establecidas en el Artículo 14 del Código de Trabajo de Guatemala, se establece que dicho código y sus reglamentos son normas de orden público que deben ser acatadas por todas las empresas en Guatemala, sin distinción de naturaleza, así como por todos los habitantes de la República, sin importar género o nacionalidad, con excepción de las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2°.

Además, estas disposiciones protectoras del trabajador contenidas en el Código de Trabajo también deben aplicarse en el caso de ciudadanos nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Sin embargo, se mantienen a salvo las excepciones que pudieran surgir en consonancia con los principios del Derecho Internacional y los tratados internacionales.

Es importante señalar que, en el contexto de la reclamación de prestaciones laborales, y dado que la Ley de Servicio Civil de Guatemala no especifica de manera detallada el proceso para tales reclamaciones, las formas de reclamación de prestaciones se rigen de conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala. El fundamento legal para esta



consideración se basa en el Artículo 14 del Código de Trabajo, que establece aplicabilidad general de dicho código en asuntos laborales en el país.

Por lo tanto, los trabajadores del Estado que deseen hacer valer sus derechos en relación con las prestaciones laborales deben recurrir a las disposiciones del Código de Trabajo para orientar sus reclamaciones y procedimientos, ya que este código se considera la referencia principal en ausencia de regulaciones específicas en la Ley de Servicio Civil en lo que respecta a estas reclamaciones.

4.2. La relación laboral de los trabajadores del Estado

La relación laboral entre trabajadores del Estado y la entidad gubernamental empleadora es un aspecto fundamental en el ámbito laboral y administrativo. Esta relación, como cualquier otra, tiene una duración que comienza con la celebración del contrato de trabajo o el inicio de la prestación de servicios y continúa mediante el intercambio constante de prestaciones entre ambas partes. Sin embargo, esta relación no está exenta de su eventual extinción, lo que puede tener implicaciones significativas tanto para los trabajadores como para el Estado como empleador.

La disolución de la relación laboral no solo implica la pérdida del empleo para el trabajador, sino que también conlleva la interrupción de los ingresos utilizados para cubrir necesidades personales y familiares, lo que puede tener un impacto significativo en la vida de las personas afectadas.

La extinción de la relación laboral se refiere a la: "disolución del vínculo contractual y el



cese de las prestaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador”.¹⁶ Según el Código de Trabajo de Guatemala, esta terminación puede ocurrir por diversas razones, que incluyen:

- Por voluntad de una de las partes.
- Por mutuo consentimiento de ambas partes.
- Por causa imputable a la otra parte.
- Por disposición de la ley.

Cualquiera de estas circunstancias puede poner fin al contrato de trabajo, lo que implica que las obligaciones y derechos que emanan de dicho contrato también lleguen a su fin. Esta extinción implica una ruptura definitiva del contrato de trabajo, sin posibilidad de reanudar la relación laboral existente, a menos que se celebre un nuevo contrato en el futuro.

Por lo que, la extinción de la relación laboral entre trabajadores del Estado y el empleador gubernamental es un proceso importante que puede tener consecuencias significativas para ambas partes. La terminación de esta relación puede ocurrir por diversas razones y conlleva la cesación de las obligaciones y derechos recíprocos. Esta dinámica laboral y

¹⁶ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 159.

sus implicaciones son esenciales para comprender cómo funcionan las relaciones de trabajo en el contexto estatal.

4.3. Causales excepcionales no previstas en ley por las que el Estado debe pagar prestaciones

La relación laboral entre el Estado y sus empleados es un tema crucial en cualquier sociedad, ya que involucra no solo a los trabajadores individuales y a la entidad gubernamental como empleador, sino que también tiene un impacto directo en el funcionamiento y la estabilidad de los servicios públicos esenciales.

En el contexto de esta relación laboral, uno de los aspectos más críticos se refiere a las prestaciones laborales que los trabajadores pueden reclamar en caso de extinción de su contrato de trabajo. Si bien existen disposiciones legales que establecen las condiciones y causales bajo las cuales un empleado puede recibir estas prestaciones, hay situaciones excepcionales que pueden surgir y que no están explícitamente previstas en la ley.

La principal causa que conduce a situaciones excepcionales en las que el Estado se ve obligado a pagar prestaciones laborales a sus trabajadores se relaciona con las prácticas de contratación que involucran una relación de dependencia real, pero que, de manera aparente, excluyen el reconocimiento de derechos laborales y prestaciones.

En este contexto, uno de los problemas recurrentes es la contratación de trabajadores por parte del Estado bajo el amparo de normativas administrativas, como el Manual de



Clasificación Presupuestaria del Sector Público. Este manual proporciona una nomenclatura administrativa específica que establece una numeración detallada de los gastos administrativos para todas las entidades de la administración pública. Bajo el paraguas de esta normativa, algunas instituciones estatales efectúan contrataciones de trabajadores bajo el renglón 029, el cual se refiere a contrataciones que supuestamente no tienen derecho a prestaciones laborales y que no establecen una relación de dependencia formal.

Sin embargo, a pesar de que estos contratos se realizan con la aparente premisa de no reconocer derechos laborales y prestaciones, en la práctica, muchos trabajadores contratados bajo el renglón 029 mantienen una relación de dependencia real con sus empleadores estatales. Cumplen con horarios de trabajo, realizan tareas específicas bajo la supervisión y dirección de la entidad estatal, y perciben remuneraciones por su labor. Estos trabajadores, en la práctica, no difieren significativamente de aquellos contratados bajo modalidades que sí reconocen prestaciones laborales.

Cuando estos empleados contratados bajo el renglón 029 son despedidos, en muchos casos, buscan el amparo de la justicia laboral para reclamar el pago de prestaciones laborales. A pesar de que la ley no establece específicamente el derecho a prestaciones para personas en contratos de este tipo, los tribunales de trabajo y previsión social, al evaluar las circunstancias reales de la relación laboral, han llegado a la conclusión de que existe una simulación en los contratos estatales. Esta simulación implica que, a pesar de la forma en que se ha estructurado el contrato, en la práctica se cumplieron todos los supuestos de una relación de trabajo tradicional, incluyendo la subordinación, la



dependencia económica y la prestación de servicios de manera continua y exclusiva.

Como resultado de esta simulación y el incumplimiento por parte del Estado de sus obligaciones laborales, los tribunales laborales han condenado al Estado de Guatemala a pagar las prestaciones laborales reclamadas por estos trabajadores, incluso en situaciones en las que no estaban inicialmente previstas por la ley.

Esto subraya la importancia de abordar adecuadamente las prácticas de contratación en el sector público y garantizar que los trabajadores reciban un trato justo y equitativo en cuanto a sus derechos laborales, independientemente de la denominación de sus contratos o renglones presupuestarios.

Este fenómeno evidencia la necesidad de revisar y reformar las prácticas de contratación del Estado y de las entidades nominadoras que operan bajo este marco legal. La simulación en los contratos de trabajo no solo genera litigios costosos para el Estado sino que también afecta negativamente a los trabajadores, quienes, en muchas ocasiones, se ven en situaciones de inseguridad laboral y precariedad económica debido a la falta de reconocimiento de sus derechos laborales básicos.

Una solución a esta problemática sería revisar y actualizar la legislación y las regulaciones relacionadas con la contratación de personal por parte del Estado. Es esencial establecer criterios claros y precisos para determinar cuándo una relación laboral debe considerarse formal y cuándo es legítimo recurrir a contratos bajo modalidades especiales. Además, es importante establecer mecanismos de supervisión



y fiscalización que eviten el abuso de la figura del renglón 029 y otras modalidades similares.

Por otra parte, es fundamental que el Estado cumpla con sus responsabilidades como empleador y garantice que todos los trabajadores, sin importar la forma de sus contratos, tengan acceso a condiciones laborales justas y al reconocimiento de sus prestaciones legales. Esto no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también promueve la transparencia y la legalidad en las prácticas de contratación del sector público.

De manera que, la simulación en los contratos y la falta de reconocimiento de prestaciones no solo generan litigios costosos, sino que también socavan la confianza de los trabajadores en el sistema y el Estado de derecho. La revisión y reforma de las prácticas de contratación y la garantía de condiciones laborales justas para todos los empleados son pasos cruciales para abordar esta problemática de manera efectiva.

Otra causa excepcional que conlleva la responsabilidad del Estado de pagar prestaciones laborales surge cuando el propio Estado no ha cumplido con su obligación de efectuar los pagos correspondientes de prestaciones conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y otras normativas laborales. En estas circunstancias, el trabajador tiene el derecho de emplazar al Estado mediante la presentación de una demanda a través de un juicio ordinario laboral.

Esto se produce cuando el Estado, en calidad de empleador, no realiza los pagos de

prestaciones a un trabajador que ha renunciado voluntariamente o que ha sido despedido injustificadamente. El trabajador, al verse perjudicado por la omisión del Estado en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, recurre a los tribunales de trabajo y previsión social.

En este escenario, el trabajador presenta su caso ante los tribunales, proporcionando evidencia de la relación laboral, las condiciones de trabajo, los incumplimientos del empleador y las prestaciones pendientes de pago. El trabajador busca que el Estado sea condenado a cumplir con sus responsabilidades y a pagar las prestaciones laborales que le corresponden de acuerdo con la legislación laboral aplicable.

Esta causal excepcional resalta la importancia de que el Estado cumpla con sus obligaciones como empleador y garantice el pago oportuno de las prestaciones laborales a sus trabajadores, ya que el incumplimiento puede dar lugar a disputas legales y condenas que afectan tanto al trabajador como a las finanzas públicas. El acceso a un sistema de justicia laboral imparcial y efectivo es fundamental para asegurar que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos cuando el Estado no cumple con sus obligaciones laborales.

4.4. Conclusiones finales

En conclusión, la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas en la ley es un tema de gran relevancia en el ámbito laboral y jurídico. A lo largo de este análisis, se han identificado dos causas

principales que llevan al Estado a asumir esta responsabilidad de manera excepcional:

Contrataciones bajo el Renglón 029: Una de las situaciones excepcionales se refiere a los trabajadores que el Estado contrata bajo el Renglón 029, los cuales, en teoría, no tienen derecho a prestaciones laborales ni mantienen una relación de dependencia con la entidad nominadora. Sin embargo, en la práctica, muchos de estos trabajadores realizan labores que cumplen con todos los supuestos de una relación laboral genuina. Cuando estos trabajadores son despedidos o renuncian, recurren a los tribunales de trabajo y previsión social para demandar al Estado, alegando la existencia de una simulación en los contratos. En muchos casos, los tribunales les otorgan la razón, condenando al Estado a pagar las prestaciones laborales correspondientes.

Incumplimiento del Estado en el pago de prestaciones: Otra situación excepcional que genera la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones se produce cuando el propio Estado no cumple con su obligación de pagar prestaciones a un trabajador. Esto puede ocurrir cuando el trabajador renuncia voluntariamente o es despedido injustificadamente y el Estado no realiza los pagos de prestaciones de acuerdo con la normativa laboral vigente. En respuesta, el trabajador demanda al Estado a través de un juicio ordinario laboral para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

Estas situaciones excepcionales ponen de manifiesto la importancia de que el Estado actúe de manera transparente y justa en su rol de empleador. La falta de claridad en las contrataciones bajo el Renglón 029 y el incumplimiento en el pago de prestaciones pueden generar disputas legales y condenas que afectan a los trabajadores y a las



finanzas públicas.

En este contexto, es fundamental que el Estado revise y ajuste sus prácticas de contratación y gestión de recursos humanos para garantizar que los trabajadores sean tratados de acuerdo con la legislación laboral y que se eviten las situaciones de simulación contractual. Además, el cumplimiento puntual de las obligaciones laborales por parte del Estado es esencial para mantener la confianza de los trabajadores y preservar la integridad de las relaciones laborales en el sector público.

En última instancia, la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales en situaciones excepcionales subraya la necesidad de un sistema de justicia laboral imparcial y efectivo que permita a los trabajadores hacer valer sus derechos cuando se enfrentan a situaciones injustas o contrarias a la ley en su empleo en el sector público.

En base a las situaciones excepcionales analizadas y a la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales, se pueden formular dos recomendaciones clave: El Estado debe realizar una revisión exhaustiva de los contratos que se realizan bajo el Renglón 029, asegurando que estos contratos reflejen de manera precisa la naturaleza de la relación laboral, asimismo, el Estado debe mejorar la gestión de recursos humanos en las instituciones públicas para asegurarse de que se cumplan adecuadamente las obligaciones laborales. Esto incluye la revisión y actualización periódica de los registros de los empleados, el seguimiento de los plazos de pago de prestaciones y la capacitación del personal encargado de la administración de recursos humanos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas en ley es un tema de profundo impacto y relevancia en el ámbito del derecho laboral guatemalteco. A lo largo de esta investigación de tesis, se han explorado los pilares fundamentales que sostienen esta problemática, ofreciendo un análisis exhaustivo de sus implicaciones y consecuencias.

Se delinearon las bases conceptuales del derecho laboral, sus principios, naturaleza jurídica y los sujetos involucrados en la relación laboral. Asimismo, se examinaron las fuentes del derecho laboral que dan forma a esta disciplina legal, estableciendo un contexto sólido para comprender las responsabilidades del Estado.

El análisis se centró en las prestaciones laborales, desglosando su definición, antecedentes, características y el crucial aspecto del pago de las mismas. Este tema sirvió como plataforma para comprender a fondo qué se espera y se debe proporcionar a los trabajadores en el ámbito laboral.

En conclusión, la responsabilidad del Estado en el pago de prestaciones laborales ante situaciones excepcionales no previstas en ley es un tema de gran relevancia que requiere una revisión y acción constante por parte de las autoridades gubernamentales y las instituciones públicas. Solo a través de una gestión transparente y justa de las relaciones laborales, se puede garantizar que los trabajadores del Estado reciban el trato y las prestaciones que merecen. excepcionales no previstas en la ley.





BIBLIOGRAFÍA

- BARROS PUGA, Marta. **Derechos y obligaciones del trabajador**. España: Ed. Pirámide, 1998.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil. 4ª.ed.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix 2006.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. **Derecho laboral colombiano**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1998.
- DEL ROSARIO CHÁVEZ, Rigoberto. **Derecho individual del trabajo**. Chimbote, Perú: Ed. Universidad Los Ángeles de Chimbote ULADECH, 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Séptima Edición. Guatemala: Ed. IUS Ediciones, 2017.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Guatemala: Ed. Editorial Estudio, 2009.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132
(Guatemala, 28 de agosto de 2021).
- MARTÍN VALVERDE, Antonio y GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. España: Ed. Aranzadi, 2008.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Tecnos, 2007.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1983.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Permanencia de las relaciones de trabajo**. Mexico: UNAM, 1997.



SANTOS FLORES, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración del principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. Guatemala: Ed. Facultad de Derecho, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1963.

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

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Estado del Sector Privado y Público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

Bonificación Incentivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 78-89, 1989.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1968.