

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

ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE
NECESARIO CREAR UNA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL DENTRO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA

MARIO ESTUARDO QUIQUIVIX OROZCO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.

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

ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE
NECESARIO CREAR UNA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL DENTRO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA

TESIS

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

MARIO ESTUARDO QUIQUIVIX OROZCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2005.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase

Presidente:	Lic. Gloria Leticia Pérez Puerto
Vocal:	Lic. Silvia Marilu Solorzano Rojas
Secretario:	Lic. Edgar Lemus Orellana

Segunda Fase

Presidente:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Vocal:	Lic. Roberto Romero Rivera
Secretario:	Lic. Fredy López Contreras

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A: **Nuestro Señor Jesucristo**

A MIS PADRES:

Quienes me prestaron su ayuda y colaboración cuando más lo necesitaba, y con sus sacrificios han logrado junto conmigo llegar a la meta a la que tanto había anhelado llegar.

A MIS HERMANOS:

Aura Marina, Carlos Genaro, Claudia Lorena y Lucky. Por su apoyo y entusiasmo, manifiesto en todo momento.

A MIS SOBRINOS:

Alejandra, Javier, Leslie, Mónica, Melani, Alfonso e Isabel; por su inmenso cariño.

A MIS AMIGOS:

Wilfredo Adolfo, Ana Beatriz, Alba, Elmer, Alcira, Alejandro, Juan Carlos, Maynor, Reina, Ronald, Lucía, Mario, Alex, Johan, Karina, Iracema, Roberto, Henry. Y con mucho cariño a Silvia Callén; por estar presentes en los momentos más importantes de mi vida, esperando que nuestra amistad sea perdurable.

A LOS LICENCIADOS:

Armindo Castillo Ayala, Omar Barrios, Guisella Zamora. Por sus consejos, enseñanzas y apoyo incondicional.

A MI ASESOR Y REVISOR:

Licenciados Luis Alfonso Magaña Franco y Rolando López Godínez por sus conocimientos brindados.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por ser mi casa de estudio donde me formé
y alcancé mi éxito.

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**

Por sus conocimientos brindados para
poder alcanzar mi meta.

Í N D I C E

Pág

Introducción.....i.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Definición de trabajo.....	1
1.2 Orígenes del Derecho del Trabajo.....	6
1.3 Denominación del Derecho del Trabajo.....	10
1.4 Definición del Derecho del Trabajo.....	14
1.5 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.....	16
1.6 Principios del Derecho del Trabajo.....	21
1.6.1 La tutelaridad.....	22
1.6.2 Garantías sociales mínimas, protectoras del trabajador.....	26
1.6.3 Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	27
1.6.4 Es un derecho necesario e imperativo.....	29
1.6.5 Es un derecho realista y objetivo.....	31
1.6.6 Es una rama del derecho público.....	33
1.6.7 Es un derecho hondamente democrático.....	34

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo.....	35
2.1 Orígenes de las fuentes del derecho.....	35
2.2 Clasificación de las fuentes del Derecho	

del trabajo.....	37
2.2.1 Nacionales e internacionales.....	37
2.2.2 Directas e indirectas.....	37
2.2.3 Generales y específicas.....	38
2.2.4 Legislativas y particulares.....	38
2.2.5 Reales y formales.....	38
2.2.6 Principales y supletorias.....	39
2.2.7 Escritas y no escritas.....	39
2.2.8 Normativas y colectivas.....	40
2.3 Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.....	46

CAPÍTULO III

3. Los derechos sociales mínimos en el país.....	49
3.1 Definición de los derechos sociales mínimos.....	49
3.2 Definición de los derechos sociales mínimos desde el punto de vista constitucional.....	49
3.3 Derechos laborales mínimos regulados en nuestra legislación laboral.....	57
3.3.1 La indemnización.....	57
3.3.2 Ventajas económicas.....	58
3.3.3 Hora extraordinaria.....	60
3.3.4 Bonificación anual.....	61
3.3.5 Vacaciones.....	61
3.3.6 Salario mínimo.....	65
3.3.7 Aguinaldo.....	66
3.3.8 Bonificación incentivo.....	67

CAPÍTULO IV

4. La indemnización.....	69
4.1 Definición.....	69
4.2 Clases de indemnización.....	71
4.2.1 Por despido sin justa causa.....	71
4.2.2 Por despido por causa justa cuando el patrono no probare la justa causa del despido.....	72
4.2.3 Por despido indirecto.....	73
4.2.4 Por falta de pre-aviso.....	73
4.2.5 Por fallecimiento del trabajador.....	74
4.3 Distinción de las indemnizaciones.....	74

CAPÍTULO V

5. Regulación legal nacional sobre la indemnización.....	77
5.1 Legislación nacional.....	77

CAPÍTULO VI

6. Análisis de las causas por las cuales se hace necesario crear una indemnización universal en el derecho laboral guatemalteco.....	79
6.1 Principales causas que hacen necesaria la incorpora- ción de una indemnización universal en el Código de Trabajo.....	79
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

I N T R O D U C C I Ó N

La presente tesis se ha elaborado debido a la importancia que tiene para el derecho del trabajo la incorporación de una indemnización de tipo universal, analizando su naturaleza jurídica y los sujetos de la relación laboral.

Esta investigación aborda el interés por cubrir aquellos aspectos no regulados por el Decreto 1441 con respecto a la indemnización universal, y para su exposición se ha dividido en seis capítulos: el primero trata del estudio del derecho del trabajo, iniciando por sus orígenes; estudiando su naturaleza jurídica y los principios que la rigen. En el segundo se toma un tema sumamente importante, como lo es el estudio de las fuentes del derecho del trabajo, planteando sus orígenes, analizando su clasificación y realizando una jerarquía de las mismas. El tercero aborda un tema importante, como lo es el estudio de los derechos sociales mínimos en nuestro país, analizando desde el punto de vista constitucional las figuras jurídicas que benefician a la clase trabajadora. El cuarto capítulo se refiere a la indemnización; analizando su definición y clases. El quinto trata la regulación legal nacional sobre la indemnización.

En el sexto se realiza un análisis pormenorizado de las principales causas que hacen necesario crear una indemnización universal en el proceso laboral guatemalteco, proponiendo que se

reforme el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, Artículos 78, 83 Y 86, con el fin de beneficiar a la clase trabajadora del país.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1 Definición de trabajo

En un sentido general puede entenderse por trabajo según Luis Alcalá Zamora Castillo: "El esfuerzo humano, sea físico o intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de riqueza".¹

Efrén Borrajo Dacruz en su obra "Introducción al Derecho del Trabajo" establece: "Que la palabra trabajo se utiliza con distintos sentidos tanto en el lenguaje ordinario como en el plano científico; dentro de éste cambia de contenido según las disciplinas que se ocupan de ella (Filosofía, Economía, Derecho, etc.). De estas aplicaciones conviene, mencionar las siguientes:

Trabajo como "obra o producto", se refiere a la cosa elaborada, a un resultado concreto, acepción especialmente importante en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación de salarios por trabajo realizado, etc.;

¹ Zamora Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág.45

Trabajo como "actividad", se refiere a la simple prestación de servicios considerada en si misma y no en su resultado materializado o final, acepción especialmente importante en la figura jurídica central del Derecho del trabajo.

En cuanto al trabajo como "empleo", se hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que el empresario que contrató los servicios del personal se le llame "dador de trabajo" o, con mas precisión, "dador de empleo" o empleador.

Trabajo como "factor de producción", permite hablar de lo que es la mano de obra y colarla al lado de la tierra y lo que es mejor al lado del capital en un sentido netamente económico.

Trabajo, en fin, como agrupación de trabajadores, o mejor, como la clase social de "los trabajadores", se refiere a las relaciones entre el capital y el trabajo y a sus problemas y soluciones (sentido especialmente importante en la historia y en la política social)".²

Según el autor Barcia, trabajo es "la profesión universal del hombre, puesto que el trabajo constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el

² Efrén, Borrajo Dacruz. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 1.

sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre".³

Según Eugenio Pérez Botija, "la palabra trabajo, presenta cuatro clases de significados: en primer termino, etimológico-literario; en segundo lugar, económico; en tercer termino, político-social y finalmente, jurídico".⁴

- **Significado etimológico-literario**

Monlau opina: "La etimología generalmente admitida proviene del latín trabis, vigas, obstáculo en el camino; otros autores hablan de transversare (mover de una parte a otra); otros autores, de una combinación terra (tierra) y laborare (labrar); y otros autores, de tributare (trillar, atribular)".⁵

Por otro lado, algunos autores afirman que procede del griego thlibó (apretar, oprimir).

F. Baumgarten, en su obra "El trabajo del hombre", expone: "que se llama trabajo a cualquier acción de nuestro cuerpo o inteligencia ordenada, continua, dirigida a una determinada

³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág.277.

⁴ Pérez Botija, Eugenio. **El derecho del trabajo**. Pág. 78.

⁵ Citado por Pérez Botija, **Ob. Cit.** Pág. 78.

finalidad. No toda acción es por lo tanto, trabajo: un juego es también acción; se puede estar todo un día ocupado sin trabajar, en el verdadero sentido de la palabra".⁶

- **Significado económico del trabajo**

Pueden destacarse en el trabajo dos principios contradictorios, que según Robertson, informan la industria moderna: uno es el principio de división; otro es el principio de concentración.

El principio de división equivale a oficio o tarea específica de un individuo en un momento de la producción.

El principio de concentración dice Robertson que es la noción de factor o agente fundamental de la producción.⁷

Estas dos acepciones económicas de la palabra trabajo, provienen de las dos grandes aportaciones que Adam Smith hizo a la historia de la cultura.

- **Significado político-social del trabajo**

Se ha considerado que la actividad profesional del hombre es vehículo de sociabilidad. Mediante el trabajo los hombres

⁶ Citado por Pérez Botija, **Ob. Cit.** Pág. 79.

⁷ *Ibid.* Pág. 83.

se ponen en relación con otros, generalmente en relación de subordinación o dependencia.

El resultado del trabajo es un bien económico-social, lo que el individuo crea no lo crea para sí exclusivamente, sino trasciende a la sociedad.

El trabajo también tiene una consideración política, de primer orden dentro de la vida normal de la sociedad y del Estado. Se ha estimado que su protección y revaloración es uno de los principales fines del Estado moderno. En las Constituciones, en las conferencias internacionales y declaraciones de congresos, se ha ascendido al trabajo a una alta categoría política.

- **Significado jurídico del trabajo**

Existen diversas teorías que postulan el derecho del hombre frente a sus semejantes para que le permitan y aún le garanticen el ejercicio de su actividad productora, asimismo, se considera el trabajo como función social; hemos de ver la forma en que se concretan estas orientaciones de la doctrina jurídica.

Eugenio Pérez Botija expresa que en todas estas acepciones y expresiones, la palabra trabajo ha sido utilizada de múltiples maneras. Dice, que es la actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

Después de haber expuesto las definiciones de los diferentes autores, del significado que tiene para ellos la palabra trabajo, pude llegar a establecer que trabajo es toda actividad humana intelectual y material encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades.

1.2 Orígenes del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, en un sentido amplio, existe desde el comienzo de toda evolución cultural y jurídica, y desde que se prestó trabajo en provecho de otro.

Desde este punto de vista, el derecho del trabajo en si no es producto del industrialismo, sino que existía en todos los tiempos.⁸

El derecho del trabajo existe desde que se da la prestación de un servicio, dicho servicio debe de ser en provecho de otra

⁸ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 19.

persona, existiendo una parte trabajadora y empleadora para formar una relación laboral.

El derecho del trabajo apareció en el pasado, pero su esencia es producto de la sociedad actual, la cual nos ofrece un conjunto de peculiaridades en la estructura de la economía y del trabajo especialmente, distintas por completo de las épocas pasadas. Es un derecho autónomo, porque regula un campo específico y determinado de relaciones interindividuales.⁹

El nacimiento y evolución del derecho del trabajo es consecuencia de las profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que viene modificando nuestro mundo, desde principios del siglo XIX.¹⁰

El derecho del trabajo ha sido resultado de la división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. Esto no significa que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, ya que no se puede negar que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inicio el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato, por lo

⁹ Pérez Botija, Eugenio, **Ob. Cit.** Pág. 124.

¹⁰ Pozzo, D. Juan. **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 1.

cual hubo que regularse en el derecho. Pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo.

Se puede señalar, sin embargo, algunas instituciones del derecho romano y sobre todo, el régimen corporativo de la edad media, como antecedentes de nuestro derecho.¹¹

Nuestro ordenamiento laboral, desde las primeras leyes obreras hasta nuestro moderno derecho del trabajo, aparece como un específico proceso de juridificación de la pugna existente entre trabajo y capital.

La pugna que se establece, entre el capital y el trabajo, se manifiesta, como una constante histórica, siendo esta pugna donde se encuentra el origen y desarrollo del derecho del trabajo.

Con esto, podemos hablar de esta rama del derecho en el sentido de que regula únicamente la actividad de los trabajadores subordinados, y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde el punto de vista técnico-jurídico; de tal modo que permanecen excluidos de su ámbito de aplicación quienes no prestan servicios por cuenta y dependencia ajenas.

¹¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 24.

Es quizá por ello que podemos denotar como causa relevante del ordenamiento laboral su sentido protector, ya que, su configuración histórica responde más a una exigencia de los trabajadores frente al Estado que no a un otorgamiento libre y espontáneo de este. ¹²

El maestro guatemalteco Mario López Larrave, aludiendo al Derecho del Trabajo manifiesta que es a los historiadores a quienes corresponde escudriñar sobre los antecedentes del Derecho del Trabajo en la época precolombina de Guatemala. Lo único que cabría anotar es que en las poblaciones guatemaltecas anteriores a la conquista existía la institución de la esclavitud y que trabajo forzado con derecho laboral son términos no compatibles.

Como consecuencia del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera en 1920, con la influencia que ejerció la Revolución Rusa de 1917, y con la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, primero con reformas constitucionales y con mas decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez la

¹² Enciclopedia autodidáctica océano, Pág. 551.

historia constitucional de Guatemala contempla disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.¹³

Asimismo, Mario López Larrave en su trabajo Breve historia del derecho laboral guatemalteco, afirma que el derecho del trabajo nacional, surge como tal con el movimiento revolucionario de 1944.

Siendo en esta etapa de nuestra historia, en donde encontramos los verdaderos cimientos del derecho del trabajo guatemalteco, ya que en la Constitución de 1945, se establecieron las bases de la legislación del trabajo y con ello nos adherimos al Constitucionalismo Social.

1.3 Denominación del derecho del trabajo

El derecho del trabajo a lo largo de la historia ha tenido diversas denominaciones entre las cuáles podemos mencionar: legislación industrial, derecho social, derecho laboral, derecho obrero.

Las denominaciones derecho obrero y legislación industrial tienen un valor histórico, pero son incompatibles con la evolución actual del derecho del trabajo.

¹³ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Págs. 821 y 824.

Para Guillermo Cabanellas, junto al derecho del trabajo, se han empleado otras denominaciones como: Legislación industrial, legislación obrera, legislación industrial y obrera, legislación industrial y del trabajo, legislación del trabajo, legislación del trabajo y previsión social, legislación social del trabajo, legislación obrera y previsor social, leyes obreras; así como derecho de trabajo o del trabajo, derecho obrero, derecho social, derecho industrial y obrero, derecho económico, derecho corporativo, nuevo derecho, organización jurídica del trabajo. Según este autor se ha optado, como más genuina y menos equivoca, por la de derecho laboral.¹⁴

Mario de la Cueva en su obra Derecho mexicano del trabajo se refiere al término derecho del trabajo y dice que esta acepción es la más generalizada. Las denominaciones derecho obrero y legislación industrial tienen un valor eminentemente histórico, pero no son compatibles con la evolución actual.

Para García Oviedo, a pesar de haberlo adoptado, califica el vocablo social de demasiado amplio, justificando, empero, la denominación de derecho social y sostiene que, histórica y

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 411.

racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido de la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria; y, con él, el del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es la lucha social. Social es pues, el contenido del problema, y social debe ser el derecho creado para su resolución.¹⁵

Principalmente los tratadistas españoles, han adoptado la denominación de derecho social; aun cuando también los de otros países han adoptado también esta designación para referirse al derecho del trabajo

La denominación de derecho social como equivalente de derecho de trabajo, no puede ser aceptada, porque ella se presta a confusiones que llegan a ser perturbadoras, al decir Castán Tobeñas: "Que la figura del derecho social, creación de nuestra época, es todavía una nebulosa doctrinal. Aunque pueda asegurarse que será provechosa para el desenvolvimiento científico del derecho, dada su imprecisión, tiene utilidad muy limitada en orden a los fines prácticos de clasificación y sistematización de la materia jurídica".¹⁶

¹⁵ Citado por De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 22.

¹⁶ Citado por Pozzo, D. Juan, **Ob. Cit.** Pág. 337.

La expresión derecho de trabajo, como denominación de nuestra materia, ha encontrado una casi general aceptación.

En la legislación y en la doctrina, especialmente en la española y latinoamericana, se ha aceptado la denominación de derecho laboral, introducida por Castán Tobeñas, como equivalente al término trabajo, la cual también ha sido reconocida por autoridades de la lengua española. En nuestra disciplina jurídica ha predominado la expresión Derecho del Trabajo; sin embargo algunos utilizan la denominación Derecho Laboral, frecuentemente utilizado en la terminología de la materia, en especial cuando se habla de relaciones laborales.

Después de ver las distintas denominaciones que se dan del derecho del trabajo pude establecer que en la legislación guatemalteca la denominación mas utilizada para referirse al derecho del trabajo ha sido derecho laboral o derecho de trabajo ya que son los términos mas usados por nuestros legisladores y en la doctrina.

1.4 Definición del derecho del trabajo

Guillermo Cabanellas aludiendo al derecho del trabajo lo define así: "Es aquel derecho que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a la profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".

Ernesto Krotoschin dá la siguiente definición de Derecho de Trabajo: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".¹⁷

El derecho del trabajo constituye una rama jurídica que regula las relaciones derivadas de la actividad personal que se presta mediante contrato, por cuenta ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.¹⁸

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235.

¹⁸ Pérez Botija, Eugenio, **Ob. Cit.** Pág. 114.

Para Rodríguez Ventura el derecho del trabajo es un conjunto de reglas de derecho objetivo, que regulan la relación de trabajo; es decir, de las relaciones contractuales establecidas entre los que dan y los que reciben una prestación de trabajo subordinado.

La Enciclopedia Océano establece en lo referente al derecho del trabajo o derecho social, que en sentido estricto, podemos definir esta disciplina jurídica como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.¹⁹

Walter Linares para quien el derecho del trabajo es un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.

Según de la Cueva aludiendo al derecho del trabajo dice que "es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de

¹⁹ Enciclopedia Autodidáctica Océano, Pág. 551.

las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de servicios".²⁰

Después de haber estudiado las definiciones dadas por los diferentes autores se puede decir que derecho del trabajo es un conjunto de principios, garantías sociales, normas, teorías, doctrinas e instituciones de carácter público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos con ocasión del trabajo.

1.5 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Juan D. Pozzo respecto a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo expresa:

"Que esta disciplina en su nacimiento tuvo como objeto la limitación a ciertos principios y normas del derecho civil, lo cual le dio un carácter privativista, pero persiguiendo la regulación del trabajo subordinado, en sus aspectos inmediatos y mediatos, inició una penetración en la esfera del derecho público, el cual, si no tiene una muestra material un absoluto predominio, al menos implica una característica de importancia.

²⁰ Citado por López Larrave, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 853.

Hay autores que sostienen que el derecho del trabajo es predominantemente privatista o publicista y otros que dicen hay un dualismo, mezcla de principios de derecho privado y público, hay otra corriente doctrinaria que no encuentra cabida en la clásica división a este nuevo ordenamiento jurídico que ofrece instituciones típicas, fundadas en la realidad social, y consideran que es necesario crear un tercer tipo de derecho, un "tertius genus", que debe colocarse al lado del derecho público y del privado".²¹

Considero que el derecho del trabajo es de carácter público ya que al ocurrir su aplicación debe ceder el interés privado ante el interés de la sociedad o colectivo.

Pozzo, Hernáinz y Pérez Botija, señalan que debe aceptarse la tesis dual. Porque el derecho del trabajo es de carácter privado en cuanto es el individuo el que está ligado por una relación de trabajo, como sujeto del derecho, y en cuanto a las partes, pueden contratar mejores condiciones que las establecidas por la ley, puesto que éstas sólo constituyen un mínimo de garantías para el trabajador.

²¹ Pozzo, D. Juan, **Ob.Cit.** Págs.361 y 373.

Pérez Botija después de un estudio muy completo del tema, señala que en resumen, "el derecho del trabajo es un derecho especial, de carácter mixto".²²

El derecho del trabajo es de carácter público, en cuanto los fines de casi todas las normas toman en cuenta los intereses sociales y son irrenunciables en el mínimo de garantías que consagran y en cuanto regula situaciones de interés general, como la salud e higiene de los empleados en sus funciones.

Ulpiano en su conocida fórmula bipartita, al dividir al derecho en Público y Privado. Esta formula ha sido considerada, a través de los siglos, como algo inmutable y firme.²³

Mario de la Cueva expresa que la denominación de la naturaleza del derecho del trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regimenes jurídico-políticos.

En el siglo pasado la división que se dio entre derecho público y privado fue el punto fundamental de la ciencia jurídica del Derecho del Trabajo. Tanto la rama que decía que

²² Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 467.

²³ *Ibid.* Pág. 460.

el derecho del trabajo era público como la que decía que era privado aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas; cada rama respondía a principios propios, obedecía a reglas especiales de formación y evolución, exigían un método de interpretación. El derecho público era el ordenamiento general de la sociedad y teniendo en cuenta intereses generales, mientras que el derecho privado regulaba las relaciones entre particulares. El derecho publico, como consecuencia de la limitación de funciones que el individualismo y liberalismo asignaron al Estado, tenían un campo definido, el derecho privado aumentaba con el volumen de las relaciones sociales. El derecho público tenía una pretensión absoluta de vigencia, el privado era supletorio de la voluntad de los particulares.

Mario de la Cueva, en su obra citada, expresa que el derecho público, sienta el principio opuesto ya que todas las normas son imperativas y, consiguientemente, se imponen a la voluntad de las partes. El derecho del trabajo es esencialmente protector de una clase social, no pudiendo esta renunciar a los beneficios que la Ley le concede, ya que es dictada, en atención a intereses generales, y la renuncia que hicieran los

trabajadores de dichos beneficios, haría nulo el derecho del trabajo y llevaría a la vieja situación del derecho civil.²⁴

Mario López Larrave, dice al respecto: la división tradicional del derecho en público y privado, ha consumido muchas páginas de los últimos años, a los dos anteriores se ha agregado un tercero: El derecho social.²⁵

El legislador guatemalteco resolvió el asunto desde 1947 ubicando al derecho del trabajo sustantivo y procesal como rama del derecho público inciso e) del considerando cuarto del Código de Trabajo.

El cual literalmente dice: "Inciso e) el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Esta regla no es absoluta, sino dentro de ciertos límites; y la existencia de un interés público no impide desconocer la naturaleza privada las relaciones laborales entre los particulares.

²⁴ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 192.

²⁵ López Larrave, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 845.

El Artículo 14 del Código de Trabajo en su parte conducente establece que: El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben ajustar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala.

1.6 Principios del derecho del trabajo

El autor Américo Plá Rodríguez expresa que los principios son "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²⁶

Los principios del derecho del trabajo son las líneas que nos sirven de guía para solucionar los problemas que no estén previstos en la Ley, y los cuales están contenidos en el considerando IV del Código de Trabajo.

Estas características o principios del Derecho del Trabajo están incluidas en el considerando IV del Código de Trabajo de

²⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

nuestra legislación las cuales marcan la orientación ideológica de nuestro derecho laboral.

Entre los principios del derecho del trabajo se mencionan:

1.6.1 La tutelaridad:

Este principio esta contemplado en el considerando IV, inciso a) del Código de Trabajo el cual establece: "El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

Plá Rodríguez aludiendo a este principio dice: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Sigue expresando que el fundamento de este principio esta ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Y se da cuando el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable a este".

La norma que contiene este principio es el Artículo 103 de nuestra Carta Magna.

El principio de tutelaridad se puede concentrar en tres formas, según el autor Plá Rodríguez:

"- La regla in dubio, pro operario. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe elegirse aquella que sea más favorable al trabajador.

- La regla de la norma mas favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

- La regla de la condición mas beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables que pudiera hallarse un trabajador".²⁷

Por su importancia estudiaremos cada una de estas reglas:

²⁷ Plá Rodríguez, Ob. Cit. Pág.40.

- El propósito de la regla in dubio, pro operario consiste en otorgar un amparo a la parte mas débil en el contrato de trabajo, al trabajador.

Esta regla se aplicará según Deveali de la siguiente forma:

"Sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal". No se trata de corregir la norma ni de interrogarla, solo cabe utilizar la regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. O para atribuirle a esta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto. En resumen podemos decir que la norma que se está por aplicar debe conllevar duda o sea ambigua en su regulación." ²⁸

En la legislación laboral la regla in dubio, pro operario esta contemplada constitucionalmente en al artículo 106 última parte y dice "En caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias legales, se interpretarán en el sentido mas favorable para los trabajadores".

²⁸ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Págs. 42 y 43.

- Alonso García, aludiendo a la regla de "la norma más favorable" distingue dos sentidos: uno impropio y otro propio.

El sentido impropio nace de la existencia de una sola norma aplicable, pero susceptible de varios significados. Se trata de ver cual de esos significados es el que debe ser aplicado.

El sentido propio surge cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica.²⁹

No se aplicara la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicara la norma más favorable al trabajador.

Dice De la Cueva: "En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorece a los trabajadores".³⁰

- La regla de "la condición más beneficiosa" supone la existencia de una manifestación concreta anteriormente

²⁹ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 53.

³⁰ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 54.

reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea mas favorable al trabajador que la nueva norma ha de aplicarse.

Cada norma sirve para mejorar pero no para empeorar la situación del trabajador, ya que si el trabajador en algún aspecto disfruta de un nivel de protección superior al que quiere brindarle la norma, esta resulta inoperante.

El Principio de Tutelaridad: Trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, otorgándoles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

1.6.2 Garantías sociales mínimas, protectoras del trabajador

Este principio esta contemplado en el Considerando IV, inciso b) del Código de Trabajo el cual establece: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

El Artículo 102 de nuestra Carta Magna especifica los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Por lo tanto, lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales, constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores.

Principio de garantías mínimas son las que el Estado considera que es lo menos que debe garantizarse al trabajador.

Garantiza que el trabajador no puede pactar disposiciones contrarias o diferentes a las establecidas en la ley, como por ejemplo renunciar a su derecho a la indemnización.

1.6.3 Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio se encuentra incluido dentro del inciso anterior, es decir, inciso b) del mismo considerando y en el Artículo 12 del Código de Trabajo de nuestra legislación. También esta incluido constitucionalmente en el Artículo 106, el cual establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y

en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva".

Este principio lo que establece es que los derechos asignados a los trabajadores son irrenunciables, y que si se pactare de alguna forma en un contrato la renuncia de uno de sus derechos será declarado el contrato nulo ipso jure, siendo la única forma de ser superados es a través de la contratación individual o colectiva

Doctrinariamente la irrenunciabilidad es "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio."³¹

En esta rama del derecho nadie puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

Ojeda Avilés opina que este principio defiende el derecho del trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, es una envoltura protectora que evita que la solidez de este derecho, se degenere y se disuelva.³²

³¹ Plá Rodríguez, Américo, **Ob. Cit.** Pág. 67.

³² Citado por Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 80.

1.6.4 Es un derecho necesario e imperativo

Este principio esta contemplado en el Considerando IV, inciso c) del Código de Trabajo el cual establece: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdad de orden económico-social", el Artículo 12 del mismo cuerpo legal también lo establece, y en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, determina el carácter imperativo del derecho laboral.

Este principio trata de decir que los derechos establecidos para los trabajadores deben ser acatados en una forma obligatoria y forzosa.

De Ferrari dice que "Las reglas del derecho del trabajo tienen, en general, carácter imperativo e irrenunciable. El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de la leyes del trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar

la economía de preservar la especie, y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles".³³

Julio Martínez Vivot expresa que la esencia de la imperatividad "consiste en afirmar que las normas laborales que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales, mas allá de su propia voluntad y, aún, a pesar de ella. Estas tienen imperium con relación a las mismas, de ahí que la renuncia a su respecto, no es admisible por parte del trabajador precisamente porque han sido dictadas para protegerlo".³⁴

Con respecto de la limitación a la autonomía de la voluntad Ernesto Krotoschin parte del carácter forzoso de las normas del derecho del trabajo en cuanto derecho de subordinación (derecho público), las normas del derecho del trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que con generalidad el derecho público tiene carácter forzoso; y en cuanto a derecho de coordinación (derecho privado), las normas del derecho son con preferencia de orden público, para trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social, afirma que ese carácter forzoso

³³ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 75.

³⁴ Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 76.

importa establecer la primacía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual.³⁵

La autonomía de la voluntad, como tal, no esta en juego sino que se trata de evitar su abuso.

Horacio Ferro expresa que esta limitación al poder de disponer de sus derechos, que rige con respecto al trabajador, es de toda lógica para ser coherente con el propósito tutelar que lo inspira.³⁶

- Principio de imperatividad

Enuncia que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo; es decir, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que establece la ley.

1.6.5 Es un derecho realista y objetivo

Este principio esta contemplado en el Considerando IV, inciso d) del Código de Trabajo el cual establece: "El derecho del trabajo es realista y objetivo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida

³⁵ Martínez Vivot, Julio, **Ob. Cit.** Pág. 81.

³⁶ Citado por Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 82.

equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

El derecho del trabajo es realista porque observa como el individuo vive en su círculo social y cuáles son las necesidades que éste tiene y es objetivo porque al estudiar al individuo en una forma objetiva plantea soluciones a base a hechos concretos.

Aludiendo a este principio Plá Rodríguez lo denomina primacía de la realidad y dice: "El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".³⁷

Continúa expresando Plá Rodríguez que en materia Laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos o formularios. Significa que entre la

³⁷ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 243.

realidad y la ficción, entre la realidad y la formalidad, debe ganar siempre la realidad.

En consecuencia el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad.

El derecho del trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

1.6.6 Es una rama del derecho público

Este principio esta contemplado en el Considerando IV, inciso e) del código de trabajo el cual establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

De la Cueva expresa que el derecho público sienta la imperatividad de las normas y, consiguientemente, se impone a la voluntad de las partes. El derecho del trabajo es esencialmente protector de una clase social, pero ni ésta

puede renunciar a los beneficios que la ley concede, ya que es dictado, en atención a intereses generales, y la renuncia que hicieran los trabajadores de dichos beneficios, haría nulo el derecho del trabajo.³⁸ Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo

1.6.7 Es un derecho hondamente democrático

Este principio está contemplado en el Considerando IV, inciso f) del Código de Trabajo el cual establece: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".

³⁸ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 195.

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo

Para poder hacer un estudio sobre las fuentes que originan al derecho del trabajo, y para que se comprenda en una mejor forma la presente investigación, iniciamos este capítulo con el origen de las fuentes del derecho.

2.1 Orígenes de las fuentes del derecho

Según Guillermo Cabanellas "Entendemos por fuentes del derecho del trabajo los manantiales de donde surge éste, las relativas al derecho de trabajo son las que lo originan, nutren y desarrollan".³⁹

Según Roberto Díaz Castillo, "Se entiende por fuente en sentido general el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas".⁴⁰

³⁹ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 350.

⁴⁰ Citado por Chicas Hernández. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 23.

Sánchez Román define la fuente, "en sentido figurado, como la razón primitiva de cualquiera idea o la causa generatriz o productora de un hecho".⁴¹

Castán Tobeñas, señala que al hablar de las fuentes del derecho en sentido técnico se alude, más bien que al origen del derecho, a las formas mediante las que, en una sociedad constituida, se manifiestan y concretan las reglas jurídicas.⁴²

Santiago López Aguilar expresa: "al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de establecer las causas y fenómenos que lo generan, por lo que es oportuno recordar que nada se mantiene estático, todo esta sujeto a cambio, a desarrollo. Un fenómeno y así sucesivamente se va determinando la interdependencia de todo".⁴³

La enciclopedia jurídica Omeba estipula que: "por fuentes del Derecho, en general, entendemos los manantiales de donde surge este, las relativas al derecho de trabajo son las que lo originan, nutren y desarrollan. Tales fuentes están integradas por las del derecho laboral, debemos concretarnos a las fuentes legales o de origen".⁴⁴

⁴¹ Citado por Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 350.

⁴² **Ob. Cit.** Pág. 351.

⁴³ Lopez Aguilar, **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 77.

⁴⁴ **Ob. Cit.** Pág. 661.

Después de haber leído las distintas definiciones de fuentes del derecho del trabajo pude concluir que las fuentes que dan origen al derecho del trabajo son todas aquellas leyes, instituciones y principios laborales que lo generan

2.2 Clasificación de las fuentes del derecho del trabajo

“Son numerosas las clasificaciones que de las fuentes del Derecho en general, y en especial del derecho laboral, pueden hacerse. Así puede ser nacionales e internacionales; directas e indirectas o mediatas; generales y específicas; legislativas y particulares; reales y formales; principales y supletorias, escritas y no escritas; normativas y colectivas, etcétera.

2.2.1 Nacionales e internacionales

La fijación de un derecho de trabajo interno y de otro internacional, la existencia de normas de uno y otro carácter, por aplicación de recomendaciones y de convenios adoptados por organismos de tal naturaleza, hacen posible esta clasificación, para distinguir con ella, según sea la procedencia en el espacio de la fuente, la amplitud del carácter de la misma.

2.2.2 Directas e indirectas

Se considera, en el orden interno, como fuentes directas: los usos o la costumbre, las leyes, decretos y reglamentos. Son fuentes Indirectas: La jurisprudencia judicial o administrativa, los contratos colectivos de condiciones de trabajo, los reglamentos de fabrica o de taller, los principios generales del derecho, la moral y la equidad.

2.2.3 Generales y específicas

Las generales son la ley, la costumbre y usos, la jurisprudencia, la doctrina de los autores y los principios generales del derecho. Las fuentes específicas las integran los pactos colectivos de condiciones de trabajo, la sentencia colectiva y los reglamentos de taller.

2.2.4 Legislativas y particulares

Se estiman con carácter legislativo las leyes, decretos, órdenes y reglamentos administrativos. Con carácter particular la jurisprudencia, la doctrina de los autores,

los convenios colectivos de condiciones de trabajo y todas aquellas otras que no emanan del poder legislativo.

2.2.5 Reales y formales

Bonnecase señala que la fuentes formales son las formas obligatorias y predeterminadas que deben de adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente, mediante el poder coactivo del Estado; En tanto que, por fuentes reales de las reglas de derecho entiende aquellas que proporciona la sustancia de la norma. Adoptando también esta clasificación, Krotoschin expresa que se consideran como fuentes formales del derecho, en primer término, la ley y la costumbre; después, también, la jurisprudencia y la doctrina, aunque el carácter de estas dos fuentes del derecho es más discutido. Las fuentes reales del derecho consisten, según el mismo autor en los elementos de hecho que sirven a las fuentes formales de substrato necesario.

2.2.6 Principales y supletorias

Fuentes principales son las que crean y las supletorias subsidiarias o aclaratorias.

2.2.7 Escritas y no escritas

Las principales fuentes escritas están constituidas por la ley, decretos leyes y reglamentos; las no escritas, por la costumbre, los usos y la equidad.

2.2.8 Normativas y colectivas

Las fuentes normativas proceden de las leyes, decretos-leyes y reglamentos; las fuentes colectivas, de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, acuerdos económicos, normas corporativas y sentencias de la magistratura del trabajo."⁴⁵

Mario de la Cueva al referirse a las fuentes del derecho del trabajo, indica: "Que falta en la doctrina un estudio integral acerca del problema de las fuentes del derecho del trabajo".⁴⁶

⁴⁵ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Págs. 351 al 353.

⁴⁶ De la cueva, **Ob. Cit.** Págs. 290.

Por Bonnecase sabemos la diferenciación entre fuentes reales y fuentes formales del derecho, aunque el origen de la idea debe buscarse en Gény y Duguit.

- **Fuentes formales del derecho del trabajo:**

- La ley:

El derecho del trabajo nos evidencia la necesidad de la Ley constitucional como fuente formal de esta rama del derecho. El Estado no puede vivir sin una Constitución y en ella han de constar las garantías fundamentales, sean del hombre o de las clases, como elementos integrantes del Estado, aparecerá indudable la conveniencia y necesidad de la ley constitucional como base del derecho del trabajo.

- **Los principios generales derivados de la ley del trabajo**

Hace referencia a principios de la legislación del trabajo, diversos de los principios del derecho común, y les concede preferencia para la solución de los conflictos obrero-patronales.

Es decir, que las cuestiones que no estén previstas expresamente en la ley, deben decidirse de conformidad con los principios esenciales del Derecho del Trabajo.

- **La costumbre y el uso**

En materia de trabajo no ha sido posible distinguir entre la costumbre y el uso. La razón fundamental de esta confusión estriba en que una parte considerable del Derecho del Trabajo constituye un contrato tipo.

El derecho del trabajo se impone sin consideración a la voluntad de las partes; de ahí también que pueda definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición constante y uniforme de una práctica, que venga a interpretar las cláusulas de un contrato, o bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores.

La costumbre y el uso encuentran su apoyo en el principio de la igualdad de condiciones de trabajo, aún cuando su campo de aplicación es más amplio, puesto que podría el patrono, en un momento dado, negarse a cumplir, con respecto a todos sus trabajadores, una práctica que venía observando.

- **La jurisprudencia y la doctrina**

La doctrina debería de ser de gran importancia, sin embargo, falta casi en su totalidad entre nosotros.

De la Cueva dice que "la jurisprudencia es un medio excelente de integración del derecho, pero cuando es sabia y honesta. Una jurisprudencia cambiante, falta de principios o poco honesta, perjudica la evolución jurídica; y no favorece a ninguna clase social, pues lo que hoy le concede es caprichoso y puede desaparecer al día siguiente".⁴⁷

- **El pacto colectivo de condiciones de trabajo**

El cual es llamado en otras legislaciones como contrato colectivo.

La opinión más amplia es la que establece que constituye una fuente formal del Derecho del Trabajo. Esta sería la primera fuente autónoma, ya que las otras que hemos venido analizando son comunes al derecho civil.

⁴⁷ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 321.

Específicamente para la doctrina italiana no hay duda que es una fuente formal del derecho del trabajo, puesto que se pacta por los sindicatos de trabajadores y de patronos que se pacta por los sindicatos de trabajadores y de patronos para toda una categoría profesional o una zona económica determinada, a la que rige independientemente de su voluntad.

- **La sentencia colectiva**

De la Cueva dice que la sentencia colectiva es la que dictan los tribunales con ocasión de conflictos de carácter económico o a propósito de controversias de naturaleza jurídica que versen sobre la interpretación genérica de las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo.⁴⁸

La sentencia colectiva propone una cuestión muy importante en relación al problema de la jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo, pues es la única que puede reducir los beneficios que otras fuentes conceden a los trabajadores.

En nuestra legislación está contemplada la sentencia colectiva, la que indica: "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las leyes que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en

⁴⁸ De la Cueva, **Ob. Cit.** Págs. 325 y 326.

conflicto. En cuanto a estas ultimas puede el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en consecuencia, negando o accediendo total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...", (Artículo 403, 1er. párrafo del Código de Trabajo).

- **El derecho internacional**

A la par del derecho estatal deben estar situados los tratados y convenios internacionales del trabajo por ser un mandato de carácter constitucional. Por lo cual los trabajadores pueden solicitar el cumplimiento de las convenciones que hubieran sido ratificadas por su país, cuando les favorezcan.

- **Las fuentes reales del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo se basa en las necesidades que tiene el trabajador y protege a esta clase social, no solamente en la situación en la que se encuentra actualmente, sino pensando también en su futuro y el mejoramiento de su nivel de vida. Si las fuentes reales del derecho están integradas por los elementos que proporcionan la subsistencia de las normas, es claro que la necesidad de la clase trabajadora es el elemento

generador de las normas jurídicas de trabajo. El derecho del trabajo tiene un contenido esencialmente económico, brota de la vida misma y tiene como objetivo garantizar un nivel económico de vida.

2.3 Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo

Establece la doctrina que el derecho del trabajo esta sometido al principio fundamental de la jerarquía normativa. Como consecuencia se tiene que las normas escritas que puedan concurrir entre si se ordenaran de la siguiente forma: en primer lugar la Constitución; en segundo lugar las leyes constitucionales; en tercer lugar las leyes ordinarias, normales o anormales (decretos legislativos y decretos-leyes); en cuarto lugar tenemos los decretos ordinarios; en quinto, los Acuerdos Ministeriales; en sexto, las normas convencionales (pactos colectivos, convenios colectivos), cuando haga falta de precepto escrito, se puede acudir a las normas consuetudinarias; y por ultimo a los principios fundamentales del derecho del trabajo. En este orden, las normas internacionales ocuparán el rango que corresponda al "acto de aprobación" que las haya incorporado al derecho interno de cada país. ⁴⁹

⁴⁹ Borrajo Dacruz, Efrén, **Ob. Cit.** Pág. 434.

Al utilizar la norma mas favorable a la clase trabajadora, no se esta rompiendo el orden jerárquico de las normas laborales, aunque esta sea de carácter inferior, ya que la Constitución Política establece condiciones mínimas y estipula que pueden superarse a través de la contratación individual, colectiva, pactos colectivos, convenios colectivos o por una ley ordinaria.

De la Cueva expresa al referirse a la jerarquía de las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo que: "la ley es el punto de partida, es el mínimo que no podría disminuirse, mas no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino de crear el derecho que ha de practicarse.

Dentro de este criterio, podría decirse que las fuentes del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley, no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante.

En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que favorezca a los trabajadores".⁵⁰

La situación que expone de la Cueva es un criterio al cual me adhiero y comparto ya que estimo tienen prioridad las normas que otorguen al trabajador mejores prestaciones, sin tener que tomar en cuenta la fuente de donde se originen, teniéndose que utilizar la norma que sea mas favorable al trabajador, la cual debe superar las prestaciones mínimas que concede la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁵⁰ De la Cueva, **Ob. Cit.** Págs. 302 y 303.

CAPÍTULO III

3. Los derechos sociales mínimos en el país

3.1 Definición de los derechos sociales mínimos

Como consecuencia de no encontrarse en la doctrina una definición de los derechos sociales mínimos, se puede definir de la siguiente manera: Son los derechos que la legislación en materia laboral regula y concede en general a los trabajadores, los cuales son un mínimo de garantías encontrándose dentro de ellas: el derecho a una indemnización, el derecho a las prestaciones laborales, derecho a una bonificación anual, derecho a vacaciones, derecho a un aguinaldo, derecho a una jornada, derecho al salario mínimo y un sin número de derechos que complementan el que hacer laboral, haciendo este mas dignificante, justo y humano.

3.2 Definición de los derechos sociales mínimos desde el punto de vista constitucional

Los derechos sociales mínimos desde el punto de vista constitucional los podemos definir como los derechos sociales mínimos en que se fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Nuestra constitución en su artículo 102 establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo el cual establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año interrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

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

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a

un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

3.3 Derechos laborales mínimos regulados en nuestra legislación laboral

3.3.1 La indemnización

Dice Manuel Ossorio que es: "el resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso".⁵¹

Guillermo Cabanellas manifiesta: "Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que ha recibido, enfocado desde la víctima".⁵²

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

⁵¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 374.

⁵² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág.692.

Con lo anteriormente expuesto, se puede determinar que este derecho está garantizando que el trabajador que sin justa causa ha sido objeto de un despido directo o indirecto, pueda sostenerse durante el tiempo que tarde en conseguir prestar sus servicios a otra empresa o patrono, pudiendo así sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades básicas.

Según nuestra legislación la indemnización consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios, por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y, viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido. Esta indemnización, también se aplica cuando el trabajador es despedido en forma indirecta tal, como se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

3.3.2 Ventajas económicas

Es todo aumento patrimonial que el patrono da al trabajador por la prestación de servicios y que debe ser continua y que constituye en nuestro medio por lo menos el treinta por ciento (30%) del sueldo devengado, y que una vez se haya otorgado dentro de la relación laboral da lugar, a que una

vez terminada la misma, proceda al pago en efectivo, en el porcentaje que se mencionó con anterioridad, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las leyes laborales por la prestación del servicio.

Es importante hacer notar que todo lo que se consigne en la ley, reglamentos, convenio o pacto colectivos de condiciones de trabajo u otra disposición laborales no constituyen ventajas económicas, así como aquéllas que se les otorgue para la prestación del servicio, pues en estos casos se utiliza en beneficio de la entidad a la cual los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado según el Artículo 90 del Código de Trabajo, es decir, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no el de la entidad para la cual trabajó; se incluye dentro del primer apartado por falta de unidad en cuanto al criterio, ya que la ubica como prestación irrenunciable, puesto que existe dentro del medio quienes dicen que solo debe ser pagada por despido directo, y no por despido indirecto, en el cual no exista causa

justa para dar por terminada la relación laboral, que no proceda cuando renuncie el trabajador.

3.3.3 Hora extraordinaria

Es todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria.

Guillermo Cabanellas expresa: "que son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado".⁵³

Entendemos por hora extraordinaria aquel tiempo en tarea u hora que pasen o excedan de la jornada de trabajo que establece la ley. Según nuestro ordenamiento legal establece que cada hora extraordinaria de trabajo debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento (50%) más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes, existiendo en nuestro medio una costumbre de que cuando se trabaja en días festivos o feriados y asuetos, se les

⁵³ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 533

remunere con el doble lo cual es costumbre dentro de determinados centros de trabajo, pues la ley no lo establece de esa manera.

3.3.4 Bonificación anual

La bonificación anual es una prestación laboral que esta contenida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, la cual es aplicable a los trabajadores de la iniciativa privada como a los trabajadores del sector público.

Según el mencionado decreto, el período de aplicación de dichas prestación se debe computar del uno de julio de un año, al treinta de junio del siguiente año; la bonificación anual consiste en el pago, en la primera quincena del mes de julio del cien por ciento (100%) del salario del trabajador cuando tenga un año de servicios, o bien, en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año.

3.3.5 Vacaciones

Es la suspensión individual parcial que consiste en el derecho que tiene el trabajador de descansar después de un año continuo de trabajo.

Para Manuel Ossorio: "Constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa.

En principio, las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Sólo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación

y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido.

La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos; mas algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones."⁵⁴

Guillermo Cabanellas, establece: "Es la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones para la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual; en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como: el

⁵⁴ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 774.

derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta mas de un mes, que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios, para la organización internacional del trabajo señala por vacaciones anuales, retribuida de los asalariados, un numero previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido de su trabajo y que continua percibiendo su remuneración".⁵⁵

Según establece nuestra legislación todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de un año continuo al servicio del mismo patrono, que según nuestra constitución no puede ser menor a quince días hábiles. Las vacaciones no se pueden compensar en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado y cese la relación laboral cualquiera que sea la causa y cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, se compensara económicamente la parte proporcional que corresponda.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.533.

3.3.6 Salario mínimo

Es una medida protectora del salario que protege al trabajador en la cual no se puede devengar menos de lo que establece la ley, con lo cual el trabajador puede cubrir sus necesidades mínimas.

Según establece nuestra legislación el trabajador tiene derecho a devengar el salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Manuel Ossorio al respecto opina: "Es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y es por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo; y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuales sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las restrictivas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna

aunque sea modesta. Ahora bien, como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta una escala rápidamente ascendente, no basta fijar un salario mínimo o un salario vital; porque, el que en determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo de poco tiempo; y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones".⁵⁶

Lo que hemos expuesto nos lleva a pensar que a un trabajador no se le podría remunerar con menos de lo que es el salario mínimo, ya que esto significaría afectar en forma grave lo que es la economía del grupo familiar, en detrimento de los miembros de la misma, es por esta razón que es necesario que los salarios mínimos que periódicamente se fijan, se ajusten a las necesidades que afronta la sociedad guatemalteca, y que los mismos sean revisados periódicamente para establecer un salario mínimo acorde a la situación del país.

3.3.7 Aguinaldo

Manuel Osorio, dice que antiguamente se definía como: "la recompensa en metálico que los patronos deban voluntariamente a

⁵⁶ Osorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 686.

sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo actualmente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario".⁵⁷

En nuestra legislación el decreto 76-78 del Congreso de la República establece: que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

3.3.8 Bonificación incentivo

Esta es una prestación establecida en nuestra legislación solo para los trabajadores de la iniciativa privada según el Decreto 79-89 del Congreso de la República que consiste en el pago de no menos de 15 centavos de quetzal por cada hora ordinaria efectiva de trabajo bajo las ordenes de un patrono en las actividades agropecuarias y de 30

⁵⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 46.

centavos de quetzal, por cada hora de trabajo para los trabajadores de las demás actividades, que se paga mensualmente en una partida aparte del salario ordinario y extraordinario que devengue el trabajador.

CAPÍTULO IV

4. La indemnización

4.1 Definición

Antes de definir lo que constituye la indemnización es oportuno acotar en varios términos relacionados con el referido tema, entre los cuales se menciona el significado de indemene que significa lleso sin ningún daño. Indemnidad que significa "Estado o situación del que esta libre de padecer algún daño o perjuicio".⁵⁸

Guillermo Cabanellas dice que indemnización es: "El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, es sinónimo de compensación o satisfacción".⁵⁹

Como hemos mencionado anteriormente, la indemnización es el resarcimiento o la reparación de un daño o perjuicio causado, en el caso de indemnización por servicios prestados, o sea la indemnización laboral, es el pago que el patrono hace al trabajador por el despido injusto o indirecto.

⁵⁸ **Diccionario enciclopédico Océano uno.** Pág. 853.

⁵⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 692.

La Real Academia Española, da una definición de indemnización siendo la siguiente: "La acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, y el vocablo indemnizar como resarcir de un daño o perjuicio".⁶⁰

La indemnización puede ser de carácter civil, penal, administrativo, y laboral. Procediendo la civil, en caso de incumplimiento de un contrato, o en todo caso para compensar los daños causados y las ganancias impedidas, así también para el quebrantamiento de obligaciones aún unilaterales. En lo penal, cuando se producen daños causados por dolo o culpa, se responde y se indemniza. En el campo Administrativo Público se indemniza previamente en la expropiación forzosa, por causa de utilidad pública. En lo laboral existe la indemnización por despido, se da por la injustificada ruptura de la relación laboral, es usada también la denominación de indemnización por antigüedad, se puede decir entonces que se trata de un aporte económico que el patrono entrega al trabajador por el lapso que el trabajador prestó sus servicios y por los perjuicios que causa la ruptura del contrato, sin motivo imputable al trabajador.

⁶⁰ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 766.

Para Manuel Ossorio Indemnización es: "el resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, esta obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hechos de las cosas de que es propietario o guardador. En lo Laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente determinadas por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso".⁶¹

4.2 Clases

4.2.1 Por despido sin justa causa

La injustificada ruptura del contrato del trabajo, por iniciativa patronal, cabe expresar que se trata de la compensación económica que se otorga al trabajador en el Lapso

⁶¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.374.

de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.

La indemnización por despido injusto halla sus antecedentes en la moderna legislación de trabajo en la teoría de abuso del derecho en la cual se deriva la ley Francesa del veintisiete de diciembre de mil ochocientos noventa, cuyo Artículo uno establecía que el contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo la terminación del Contrato de Trabajo por voluntad de uno solo de los contratantes pueda dar lugar a daños y perjuicios.

4.2.2 Por despido por causa justa cuando el patrono no probare la justa causa del despido

Esta indemnización procede cuando se da la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas que establece nuestra legislación, surtiendo efecto desde que el patrono se lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el

objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no probare dicha causa, deberá pagar al trabajador la indemnización que en derecho le corresponda.

4.2.3 Por despido indirecto

Esta indemnización procede cuando se da alguna de las causas que enumera nuestro código de trabajo en el despido indirecto, que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, surtiendo efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo el trabajador cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. Gozando el trabajador del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan.

4.2.4 Por falta de pre-aviso

Consiste en la compensación en dinero que establecen distintas legislaciones como complemento de la indemnización por despido, cuando la cesantía laboral injustificada se dispone de manera súbita y sin permitirle por ello al trabajador disponer de cierto lapso para

encontrar nueva tarea y de conveniencia cuando menos equivalente a la de queja.

El nexo existe entre la indemnización por falta de pre-aviso y la debida por despido, consiste en que ambas se originan por el término de la relación laboral; y la diferencia consiste en el pre-aviso se sanciona la ruptura súbita por sorpresa y la debida por despido se sanciona la ruptura injustificada, en el primer caso obra como elemento principal el factor tiempo; en el segundo caso se señala el acto lesivo.

4.2.5 Por fallecimiento del trabajador

Se fundamenta por motivos de amparo social. Diversas legislaciones conceden a los que vivían bajo su amparo económico una cantidad de dinero por cada año que prestó los servicios al patrono.

El carácter de la indemnización por fallecimiento deriva inequívocamente del vínculo laboral que unía a las partes del contrato de trabajo.

La indemnización por fallecimiento constituye un derecho personal exclusivo de aquellos a cuyo favor son beneficiados de conformidad con la ley.

4.3 Distinción de las indemnizaciones

Son muchas las diferencias que se pueden mencionar entre cada una de las indemnizaciones, pero entre algunas de estas diferencias podemos mencionar las siguientes:

- Diferencia entre indemnización por despido directo y despido indirecto:

- En la indemnización por despido directo es el patrono el que tiene una causa justa para dar por terminada la relación laboral, cosa que en la indemnización por despido indirecto no sucede ya que aquí es el trabajador es el que tiene una causa justa que le faculta para dar por terminada la relación de trabajo.

- En la indemnización por despido directo el trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de que el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido, en cambio en la indemnización por despido indirecto el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.

- Diferencia entre indemnización por muerte del trabajador y despido directo

- En la indemnización por muerte del trabajador no existe una causa justificativa para que se de la terminación de la relación del trabajo, sino que por el hecho de la muerte del trabajador se tiene por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pueda corresponderles, la diferencia que hay es que en el despido directo si existe causales para que se de por terminada la relación de trabajo, las cuales son imputables al trabajador.

Después de haber hecho las distinciones que hay entre cada una de las indemnización pude llegar a determinar que cada una de ellas es importante dependiendo de la situación que se dé, pero considero importante que dentro de las indemnizaciones se pudiera incluir la indemnización en los casos de terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, sin mediar justa causa, y de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento tanto del trabajador como del empleador.

CAPÍTULO V

5. Regulación legal nacional sobre la indemnización

5.1 Legislación Nacional

En Guatemala, nuestra legislación ordinaria laboral, en lo referente a la Indemnización, establece la Indemnización por despido injustificado, estableciendo en la Constitución Política de la República de Guatemala, Sección Novena, Trabajadores del estado, en el Artículo ciento diez, que un trabajador del estado al ser despedido sin causa justificada, recibirá su indemnización.

En el Decreto mil setecientos cuarenta y ocho del Congreso de la República, Ley del Servicio Civil en su Artículo sesenta y uno numeral siete, establece que a las personas que ingresaron a la Administración Pública a través del servicio por oposición, tienen derecho de recibir Indemnización cuando fueren despedidos de manera injustificada, o bien por supresión del puesto respectivo.

Nuestro Código de Trabajo, decreto mil cuatrocientos cuarenta y uno, del Congreso de la República en sus Artículos setenta y ocho y ochenta y dos se nos establecen la Indemnización que deben de recibir los trabajadores del Sector Privado, cuando son despedidos de forma Injustificada.

En el Artículo 102 "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo "en su inciso o) de la Constitución Política de la República, establece la indemnización laboral en los casos que el patrono despide al trabajador por causa injustificada o en forma directa.

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

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece: Que la terminación del contrato de trabajo conforme a uno o varias de las causas enumeradas, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder.

CAPÍTULO VI

6. Análisis de las causas por las cuales se hace necesario crear una indemnización universal en el derecho laboral guatemalteco

6.1 Principales causas que hacen necesaria la incorporación de una Indemnización Universal en el Código de Trabajo

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

Para poder analizar las principales causas por las cuales se hace necesaria la incorporación de una Indemnización Universal en el Derecho Laboral Guatemalteco es necesario dar una definición de Indemnización Universal, siendo esta la siguiente: Es el resarcimiento de daños y perjuicios causados por el patrono o bien cuando el trabajador por razones personales o de salud, decide dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su renuncia para que se sigan los tramites correspondientes del pago de la indemnización.

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

En la actualidad se habla mucho de la indemnización del trabajador como un derecho social mínimo pero no se ha investigado a profundidad lo que implica que no se ha establecido en que grado es efectiva y justa la indemnización ya que es sumamente selectiva al no contemplar a todos los trabajadores sino únicamente un sector específico. Y no tiene un sentido universal que sería lo adecuado por tratarse de materia laboral en donde se pretende proteger al trabajador como la parte débil de una relación laboral, violentando con esto el principio de indubio pro operario de que se presume en el derecho laboral.

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

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

En el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que entre los derechos sociales mínimos, la obligación del empleador de indemnizar con

un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

El sistema actual del Código de Trabajo, excluye de la indemnización los casos de terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador, sin mediar justa causa y de terminación por mutuo consentimiento lo que se considera una injusticia por excluir al trabajador, en tal caso, de una prestación que, si bien se expresa como una sanción al empleador por el despido injusto, también constituye una justa retribución por el tiempo de servicio en que el trabajador coopero al logro de los objetivos de la empresa. Haciendo con ello necesario que se aplique una Indemnización Universal para hacerlo mas justo y lograr que el trabajador en Guatemala pueda verse protegido por las leyes laborales con un derecho que le permita tener acceso a una retribución que ha ganado por cada año que ha servido a un patrono o empleador. Es necesario reconocer el derecho del trabajador a mejorar su situación y tener por razones personales, la posibilidad de elegir un nuevo trabajo o empleador sin perder una justa compensación por su esfuerzo y dedicación al servicio del empleador anterior.

Dignificando con ello a la clase trabajadora y que se realice una verdadera justicia laboral.

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

Para poder llevar a la práctica una Indemnización Universal es necesario reformar los Artículos 78, 83 y 86 del Código de Trabajo, dejando subsistente el sistema vigente para los casos de despido injusto. Ante tal necesidad se presentó una Iniciativa de Ley por el Presidente de la República, iniciativa que reforma el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, Artículos 78, 83 y 86. Tal iniciativa se presenta a continuación:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

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

POR TANTO:

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

DECRETA:

LAS SIGUIENTES REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SUS REFORMAS:

Artículo 1. Se adiciona un párrafo final al Artículo 78, así:

"Asimismo, cuando exista negativa al pago de las prestaciones irrenunciables establecidas en la legislación laboral, que obliguen al trabajador a demandarlas judicialmente, si la sentencia es favorable al trabajador, se debe condenar al patrono responsable al pago de costas judiciales."

Artículo 2. Se adiciona un párrafo al final del Artículo 83, así:

"En los casos previstos en el primer párrafo del presente artículo, así como en caso de terminación del contrato por mutuo consentimiento una vez que hay transcurrido el período de prueba, el patrono deberá pagar al trabajador, además de otras legalmente obligatorias, una prestación en dinero cuyo monto será equivalente al de la indemnización por tiempo servido establecida en el Artículo 82 de este Código para cuyo efecto son aplicables los incisos a), b), c), y d) de dicho Artículo. Ambas partes podrán convenir en un plazo que no excederá de doce meses para el pago de la prestación relacionada, mediante abonos periódicos que no excedan de un mes cada uno, en cuyo caso deberán suscribir el respectivo convenio de pago, que constituirá título ejecutivo, el patrono deberá prestar garantía suficiente para el cumplimiento de su obligación. Si transcurrieren diez días después de la fecha del cese efectivo de la relación laboral, sin haberse suscrito el referido

convenio, el trabajador podrá acudir ante tribunal de trabajo competente para exigir el pago en la vía incidental, en cuyo procedimiento no cabrá mas recurso que el de apelación de la resolución del incidente."

Artículo 3. Se reforma el Artículo 86, el cual queda así:

"Artículo 86. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por el advenimiento de plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

En los casos de terminación de los contratos por tiempo indefinido deberá pagarse la indemnización establecida en el Artículo 83 de este Código. En todo caso, deberá respetarse irrestrictamente los casos de inamovilidad establecidos en este Código y demás leyes de trabajo y previsión social, conforme a las normas respectivas."

C O N C L U S I O N E S

1. El derecho del trabajo constituye un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre patrono y trabajadores como también regula las instituciones que resuelven conflictos, todo en ocasión al trabajo.
2. La indemnización significa resarcimiento económico del daño o perjuicio causado en general; reparación de un mal o daño.
3. La indemnización universal significa el resarcimiento o reparación de un todo, del universo de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador; es decir, a la compensación total por los años de servicio que prestó al patrono.
4. El trabajador debe ser indemnizado aun cuando el trabajador termine su relación laboral por decisión unilateral de éste, sin mediar justa causa y también cuando termina la relación laboral por mutuo consentimiento, tanto de trabajador como de patrono, ya que constituye una justa retribución por el tiempo de servicio en el que el

trabajador cooperó para el logro de los objetivos de la empresa.

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

R E C O M E N D A C I O N E S

1. Se deben crear nuevas instituciones que velen por el correcto cumplimiento de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, y la resolución de conflictos que se den con ocasión del trabajo.
2. Es necesario que los trabajadores conozcan el derecho que tienen de gozar de una indemnización al terminar su relación laboral, el cual debe llevar a cabo el Ministerio de Trabajo dándolo a conocer a los trabajadores por medio de pláticas en las distintas empresas.
3. Es preciso reflexionar acerca de la necesidad de incorporar dentro de la legislación nacional lo que es la indemnización universal, así como dar a conocer a todos los trabajadores, las ventajas que les traería implementar una indemnización universal en nuestra legislación laboral.
4. La sociedad moderna requiere que se implemente dentro de la legislación laboral, la indemnización cuando el trabajador termine su relación laboral por decisión unilateral de éste, sin mediar justa causa y también cuando termina la relación laboral por mutuo consentimiento.

5. Se debe proponer al Organismo Legislativo que apruebe la iniciativa de ley que reforma el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, Artículos 78, 83 y 86, tratados en el presente estudio.

B I B L I O G R A F Í A

- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo.** 2a.ed.; Ed. Tecnos. Madrid, España, 1977.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 2t.; 1vol.; 3a.ed.; Ed. Heliasta, S.L.R. Buenos Aires, Argentina, 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 2t.; 1vol.; Ed. El Grafico. Buenos Aires, Argentina, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Tomo I. 4a.ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo.** Ed. Gráficos P&L. Guatemala, S.A.
- DE BUEN L. Néstor. **Derecho del trabajo.** Tomo I. 2da. ed.; Ed. Porrúa, S.A. México, D.F., 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo I. 9a.ed.; Ed. Porrúa, S.A. México, D.F., 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Tomo I. 9na.ed.; Ed. Porrúa, S.A. México, D.F., 1966.
- Enciclopedia autodidáctica océano, volumen II, Editorial Océano. España, 1994.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 2vol.; 4a. ed.; Ed. Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1981.

- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Tomo IX, Colección Textos Jurídicos, Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1983.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Tomo I. U.N.A.M. México, D.F. 1974.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 2a.ed.; Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1988.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1981.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** 15a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1983.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho del trabajo.** Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid, España, 1947.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios de derecho del trabajo.** 2da. ed.; Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1978.
- POZZO, D. Juan. **Derecho mexicano del trabajo.** 1ra ed.; Ed. Soc. Anón. Editores. Sucesores de Compañía de Editores, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1948.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Editorial Espasa-Calpe, S.A., España, 1979.
- ZAMORA CASTILLO, Luis Alcala. **Tratado de política laboral y social.** 3t.; 1vol.; Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto Ley número 1441.

Proyecto de Iniciativa de Ley número 2858, Reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, Artículos 78, 83 y 86.