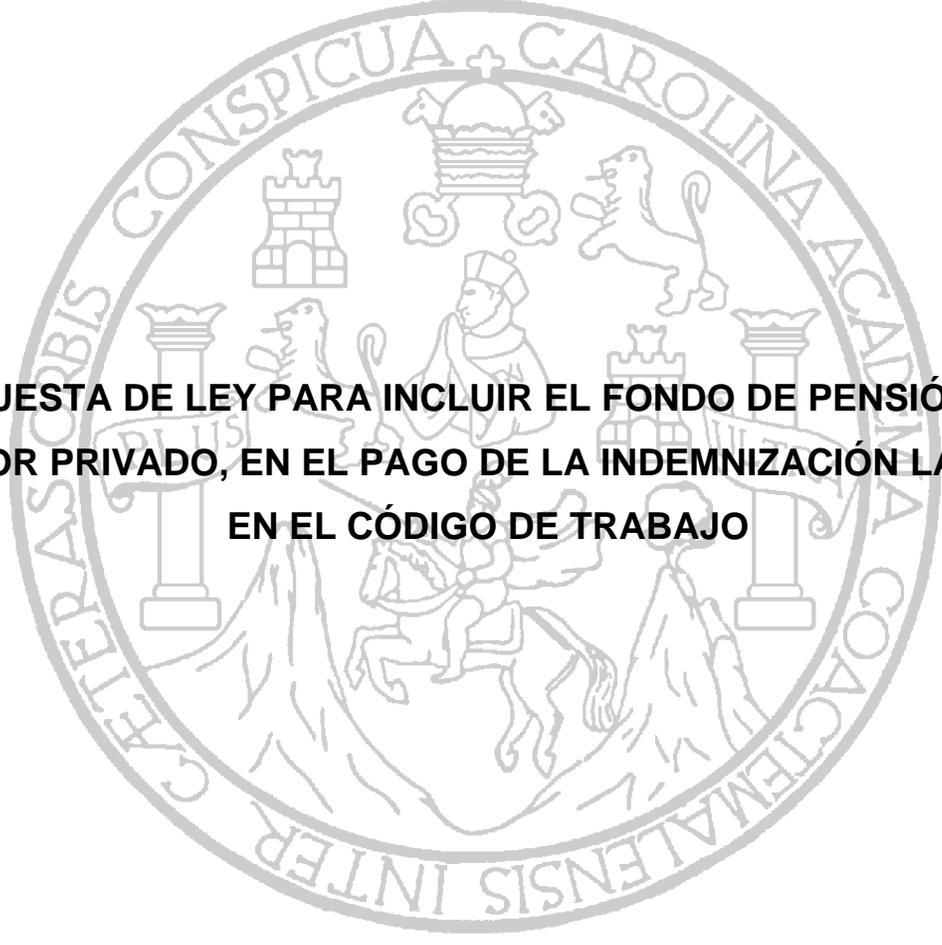


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL
SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZALEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DEL 2007

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

**PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL
SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**



TESIS

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

JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZALEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DEL 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Luís Efraín Guzmán Morales
Vocal: Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretario: Lic. Edgardo Enríquez Enríquez

Segunda fase:

Presidente: Lic. Saúl de León Estrada
Vocal: Lic. Marisol Morales Chew
Secretario: Lic. Héctor Orozco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



BUFETE PROFESIONAL
Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Abogada y Notaria

8 avenida 12-29 zona 1 ciudad. Of. 1 Tel. 53929036

Guatemala, 12 de junio del 2006



Licenciado:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Señor Decano:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para hacer de su conocimiento que conforme a resolución de ese Decanato, asesoré el Trabajo de Tesis del Bachiller JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZÁLEZ, se modificó el título original de común acuerdo que debe ser intitulado "PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Considero expuesto los aspectos relevantes y el autor realizó estudios e investigación documental, y su Trabajo es un aporte para el cumplimiento de las obligaciones patronales y hacer efectivo el pago de la Indemnización Laboral en cualquier tipo de despido normado en el Código de Trabajo; redactando los cambios pertinentes, estableciendo conclusiones y recomendaciones acordes con nuestra realidad jurídica.

Por lo descrito, el Trabajo de Tesis llena los requisitos reglamentados debiéndose designar el Revisor de Tesis correspondiente y ser expuesto ante el Tribunal examinador.

Me es grato suscribirme del señor Decano como su atenta servidora.

Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Abogada y Notaria
Colegiada 6,140

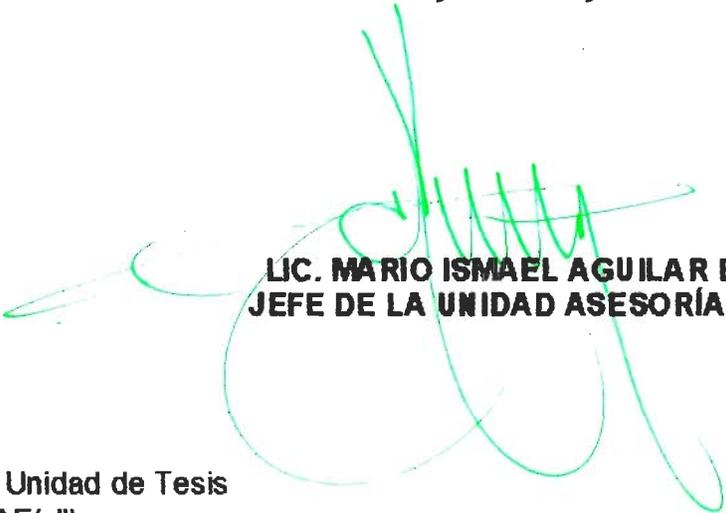
Licda. Ruth Emilza Alvarado España
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de junio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (a) LUIS RODOLFO POLANCO GIL**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZÁLEZ**, Intitulado: **"PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh



BUFETE PROFESIONAL
Lic. LUIS RODOLFO POLANCO GIL
ABOGADO Y NOTARIO

12 Calle 2-18 Zona 1 Teléfono. 2230-3959 2230-3755

Guatemala, 27 de Julio del 2006



RECIBIDO
 11 SET. 2006
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
 Firma: _____

Licenciado:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

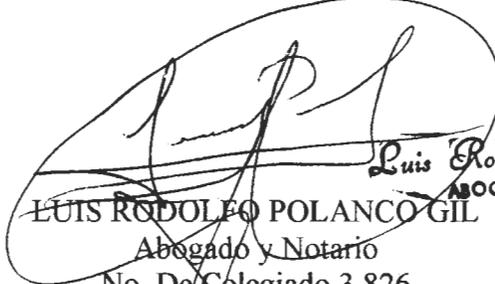
Señor Decano:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para hacer de su conocimiento que conforme a resolución de ese Decanato, revisé el Trabajo de Tesis del Bachiller JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZÁLEZ, Intitulado "PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Las sugerencias de forma y fondo presentadas al estudiante JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZÁLES, fueron aceptadas y realizadas las correcciones pertinentes, soy de la opinión que el presente trabajo llena los requisitos exigidos para este tipo de investigación, establecidos en el Reglamento e Instructivo General para la Elaboración y Presentación de Tesis de esta Facultad.

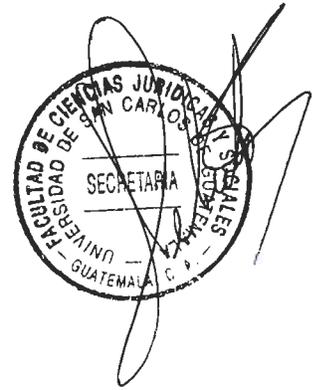
En tal virtud informo a Usted que emito mi Dictamen en sentido Positivo, al presente trabajo de tesis y que sirva de base para el examen correspondiente.

Me es grato suscribirme del señor Decano como su atento servidor.



LUIS RODOLFO POLANCO GIL
 Abogado y Notario
 No. De Colegiado 3,826

Luis Rodolfo Polanco Gil
 ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de febrero del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JORGE ENRIQUE CONTRERAS GONZÁLEZ, Intitulado "PROPUESTA DE LEY PARA INCLUIR EL FONDO DE PENSIÓN EN EL SECTOR PRIVADO, EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



DEDICATORIA

- A DIOS: Como ser supremo de mis creencias y fe.
- A MI MADRE: Porque me dio la vida y guió mis pasos cuando la necesité (Q. E. P. D.)
- A MI ESPOSA: Por su comprensión y ayuda en los momentos necesarios de la vida.
- A MIS HIJOS: El triunfo obtenido sea ejemplo y guía para ellos.
- A MIS HERMANOS: Por sus consejos oportunos.
- A MIS AMIGOS: Gratitud y estima personal, por compartir su amistad; sus consejos durante el tiempo de estudio.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me formó académica e intelectualmente para engrandecer y servir a mi patria.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPITULO I

1. Forma de concluir la relación de trabajo en la Iniciativa Privado.....	1
1.1 Terminación de la relación de trabajo.....	1
1.2 Conflicto individual de trabajo.....	1
1.3 Conflicto individual de trabajo en el Código de Trabajo.....	2
1.4 Relación de trabajo.....	2
1.4.1 Jurídica.....	2
1.4.2 De trabajo.....	3
1.4.3 Elementos.....	4
1.4.4 Naturaleza.....	4
1.4.5 Relación de trabajo en el Código de Trabajo.....	5
1.5 Contrato de trabajo.....	6
1.5.1 En la doctrina.....	6
1.5.2 El animus contrahendi.....	7
1.5.3 La exclusividad.....	7
1.5.4 En la denominación.....	8
1.6 Contrato de trabajo en el Código de Trabajo.....	9
1.6.1 Elementos materiales o reales del contrato de trabajo.....	9
1.6.2 Perfeccionamiento del contrato de trabajo.....	10
1.6.3 Elementos de la prestación de los servicios.....	10
1.6.4 Contratos de trabajo por su tiempo.....	10
1.6.5 Inclusión de garantías y derechos en el contrato de trabajo.....	11
1.6.6 Contrato de trabajo se clasifica por su celebración.....	11
1.7 Terminación del contrato de trabajo o relación de trabajo.....	11
1.7.1 Terminación del contrato de trabajo en la doctrina.....	11
1.7.2 Naturaleza jurídica del despido.....	11

	Pág.
1.8 Extinción del contrato de trabajo en el Código de Trabajo.....	12
1.9 Causas de la terminación de la relación laboral en el Código de Trabajo.....	12
1.9.1 Esquema de la terminación de las relaciones laborales en el Código de Trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. Indemnización laboral.....	15
2.1 Nociones generales.....	15
2.2 Indemnización laboral en la doctrina.....	15
2.2.1 Indemnización por el preaviso.....	15
2.2.2 Indemnización por despido.....	16
2.2.3 Naturaleza jurídica de la indemnización por despido.....	16
2.3 Indemnización laboral en la Constitución Política de la República.....	17
2.4 Indemnización laboral en el Código de Trabajo.....	18
2.4.1 Indemnización por despido directo del trabajador.....	18
2.4.2 Indemnización por despido indirecto del trabajador.....	20
2.4.3 Indemnización por despido injustificado del trabajador.....	22
2.4.3.1 Naturaleza Jurídica de la indemnización por antigüedad.....	23
2.4.3.2 Indemnización por despido injustificado.....	23
2.4.3.3 Calculo para el pago de la indemnización.....	23

CAPÍTULO III

3. Intervención del Estado para el pago de la indemnización laboral al trabajador de la iniciativa privada.....	25
3.1 Nociones generales.....	25
3.1.1 Organización administrativa de Trabajo.....	26
3.1.2 Ubicación de las instituciones de trabajo en Guatemala.....	28

	Pág.
3.2 Plazos o prescripción en el Código de Trabajo para el cobro de la indemnización laboral.....	29
3.2.1 Definición.....	29
3.3 Conciliación en la Inspección General de Trabajo.....	30
3.3.1 Definición.....	30
3.3.2 Trámite administrativo de la conciliación.....	30
3.4 Juicio ordinario de trabajo en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.....	31
3.4.1 Procedimiento del juicio oral de trabajo.....	32
3.4.2 Excepciones.....	32
3.5 Apelación como última instancia a la sentencia emitida por el Juzgado de Primera Instancia en la Corte de Apelación de Trabajo y Previsión Social.	33

CAPÍTULO IV

4. Fondo de Pensión Privado.....	35
4.1 Definición.....	35
4.2 Bancos privados en Guatemala.....	35
4.3 Aspectos generales del Fondo de Pensión Privado.....	35
4.4 Formas de adquirir el Fondo de Pensión Privado.....	36
4.5 Superintendencia de bancos de Guatemala.....	37

CAPÍTULO V

5. Fondo de Pensión Privado como una solución al conflicto individual de trabajo en el Pago de la indemnización laboral en la iniciativa privada.....	39
5.1 Teoría Z	39
5.2 Indemnización laboral y el patrono.....	39
5.2.1 Presupuesto de costo total de una plaza de trabajo.....	40
5.2.2 Cuadro de ejemplo de costos de una plaza de trabajo mensual.....	41

	Pág.
5.3 Estudio comparativo del Fondo de Pensión Privado y la indemnización laboral.....	42
5.4 Beneficios de incorporar el Fondo de Pensión Privado al contrato de trabajo...	42
5.4.1 Beneficios para el patrono.....	42
5.4.2 Beneficios para el trabajador	43
5.5 Fondo de Pensión Privado y su incorporación en el contrato laboral en la Iniciativa Privada.....	43
5.5.1 Deducciones patronales del Impuesto Sobre la Renta.....	44

CAPÍTULO VI

6. El Fondo de Pensión Privado como medio de pago de la indemnización laboral en el Código de Trabajo en Guatemala.....	47
6.1 Desigualdad económica en el pago de la indemnización laboral por tiempo servicio.....	47
6.2 Beneficios del Impuesto Robre la Renta en las prestaciones laborales.....	49
6.3 Razones para crear la norma aplicable.....	50
6.4 Proyecto de reforma al Artículo 22 del Código de Trabajo.....	51
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57

INTRODUCCIÓN

La prestación del trabajo es el medio por el cual una persona llamada trabajador percibe el salario; la ley, por esta actividad le otorga prestaciones económicas irrenunciables, siendo éstas las siguientes: aguinaldo, vacaciones, horas extras, bono catorce, ventajas económicas y la indemnización por tiempo de servicio.

Las prestaciones económicas irrenunciables son de carácter anual y la indemnización por tiempo de servicio es un pago único al finalizar la relación laboral, que el patrono puede pagar voluntariamente o no al trabajador de la iniciativa privada, y así nace a la vida jurídica el conflicto individual de trabajo por el pago de esta prestación.

La presente investigación se realiza en base a la hipótesis siguiente: “Si el Fondo de Pensión Privado es una solución al conflicto individual de trabajo cuando el patrono no le paga la indemnización al trabajador de la iniciativa privada al concluir la relación de trabajo.” Ésta se comprobó durante el desarrollar de los diferentes capítulos, los cuales están congruentes con el objetivo general y los específicos.

El objetivo específico más importante para determinar y comprobar la hipótesis es el siguiente: “determinar si el patrono calcula el costo mensual al crear una plaza de trabajo así: el pago del salario al trabajador, las prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, bono catorce y otras), la indemnización de tiempo de servicio, el pago de cuota del instituto guatemalteco de seguridad social y el instituto de recreación de los trabajadores.” Se parte para determinar el objetivo general que es elaborar una iniciativa de ley para ampliar específicamente el Artículo veintidós (22) del Código de Trabajo que señala: En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Durante la presente investigación se utilizaron los métodos analítico, sintético e inductivo, para estudiar el Fondo de Pensión Privado, el presupuesto de una plaza de Trabajo creado por un patrono, la indemnización por tiempo de servicio y demás instituciones del trabajo. Las técnicas empleadas fueron la bibliográfica, la documental y la entrevista, para recabar la información necesaria de cada uno de los supuestos determinados como el siguiente: “determinar los factores utilizados por el patrono para no cancelar la indemnización laboral al trabajador al terminar la relación de trabajo.”

Los capítulos se desarrollan en las instituciones del trabajo y el Fondo de Pensión Privado, en el capítulo primero se determina la forma de concluir la relación de trabajo y sus consecuencias, concatenados con el contrato de trabajo. Continuando con el capítulo segundo con lo relativo a la indemnización laboral y sus formas de producirse al terminar la relación de trabajo. En el capítulo tercero se analiza la intervención del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio una vez despedido el trabajador. En el capítulo cuarto se desarrolla lo que es el Fondo de Pensión Privado y se continúa con el quinto, donde se comprueba por qué el Fondo puede ser la solución al conflicto individual en el pago de la indemnización laboral; y concluir con el capítulo sexto que fundamenta las pruebas necesarias para proponer el Fondo de Pensión como una solución.

Partiendo de lo anterior descrito, se establece que la población trabajadora guatemalteca está aglutinada principalmente en trabajadores del Estado y de la iniciativa privada; en ambos sectores se da la contratación de trabajo y la terminación de la relación laboral entre patrono y trabajador a través del despido; en la mayoría de los casos nace un conflicto individual de trabajo con diferente pretensión, los trabajadores del Estado por medio de la demanda solicitan la reinstalación a su empleo, en tanto el trabajador de la iniciativa privada regularmente tendrá que demandar al patrono por el pago de las prestaciones en especial la indemnización laboral por tiempo de servicio.

Los conflictos individuales de trabajo por el pago de las prestaciones y de la indemnización laboral por tiempo de servicio de la iniciativa privada se resuelven de dos formas: La primera es ante la Inspección General de Trabajo, que divide la república en ocho grandes regiones para la solución en una o dos reuniones conciliatorias, si ésta no procede, entonces el trabajador tendrá que acudir a la segunda solución, que son los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en los departamento que existan o en los juzgados de primera instancia del ramo civil, en un proceso jurídico donde tiene que pagar un abogado, o acudir a un bufete jurídico de las universidades del país, a costa de perder el caso y resolverse en año y medio o más, si no se interponen excepciones, y no se apela la sentencia por el patrono o el propio trabajador.

La incógnita a descifrar es “porqué el patrono no paga las prestaciones laborales en especial la indemnización por tiempo de servicio al realizar el despido, sin llegar a un conflicto individual de trabajo”. Las excusas o respuestas son innumerables, encontrando específicamente las siguientes: no tiene el dinero para el pago al momento de efectuar el despido, se descapitaliza, o resulta una pérdida para sus ganancias. También por disposición de la ley, cualquier respuesta es inaudita porque todo patrón tiene un presupuesto salarial de la plaza de trabajo, donde incluye el pago de todas las prestaciones contenidas en la ley, las cuales son: vacaciones, aguinaldo, bono catorce, indemnización laboral por tiempo de servicio, el propio salario y otras.

El patrono tiene a su favor las deducciones en el impuesto sobre la renta, siendo esta la causa principal oponible al razonamiento lógico de la negativa de pago por parte del patrono al terminar la relación de trabajo o despido. Mensualmente ejecuta el descuento del presupuesto encuadrado en la plaza de trabajo y deduce todas las prestaciones en su declaración jurada del Impuesto Sobre la Renta a que está afecto. Esta declaración produce un efecto de una desigualdad económica en la ley que prevalece a favor del patrono, ya que las leyes laborales son de aplicación entre patrono y trabajador y el Impuesto Sobre la Renta se da entre el Estado y el patrono, este último puede o no declarar las deducciones sin conocimiento del trabajador.

Pagando o no la indemnización y demás prestaciones.

El pago de las vacaciones, aguinaldo, bono catorce son pagos anuales correspondientes a un salario mensual; pero la indemnización por tiempo de servicio es un pago único de un salario por año, que se debe entregar al terminar la relación de trabajo; por lo tanto, el monto a pagar será dependiendo los años de servicio del trabajador a las ordenes del patrono, la inquietud a surgir es si el patrono canaliza el dinero a un fondo común del descuento que realiza conforme al presupuesto de la plaza de trabajo o lo reinvierte para producir más ganancia.

La Constitución Política de la República Guatemala en su Artículo 102 incisos (o) indica "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones"; El Código de Trabajo, en su Artículo 78 regula: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior (77), surte efecto desde que el patrono lo comunica por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste 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; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales". Éstos son los tres casos de despido que la ley norma y provocan el conflicto individual de trabajo por el pago de las prestaciones, especialmente de la indemnización por tiempo de servicio; la presente investigación se efectuará en base al Artículo constitucional 102 inciso (r), que señala "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”.

Conforme a lo descrito, el Fondo de Pensión Privado puede llenar ese vacío que tiene el patrono para acumular el descuento que realiza mes a mes según el presupuesto de la plaza de trabajo, porque el Fondo de Pensión es un ahorro mensual a corto, mediano y largo plazo, creado por el sector financiero guatemalteco, que permite la acumulación de capital en forma mensual con una cuota mínima de cien quetzales, y se adapta a la existencia actual del salario mínimo. Hipotéticamente se puede decir que el Fondo de Pensión Privado es una solución en el conflicto individual de trabajo cuando el patrono no le paga la indemnización al trabajador de la iniciativa privada cuando se termina la relación de trabajo.

Siendo ésta la razón para modificar el Artículo 22 del Código de trabajo que señala: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantía y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”, e incluir el Fondo de Pensión Privado como una solución y garantía para el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio para el trabajador”.

CAPÍTULO I

1. Forma de concluir la relación de trabajo en la iniciativa privada

1.1 Terminación de la relación de trabajo

La terminación de la relación de trabajo más común en el sector laboral privado guatemalteco es el despido directo o injustificado del trabajador, aunque se dan otras clases las cuales determinaremos más adelante por su poca frecuencia de nacer a la vida jurídica.

1.2 Conflicto individual de trabajo

En la figura jurídica del conflicto Individual de trabajo la mayoría de los autores del derecho laboral llegan a concluir en la más simple definición que es; la controversia entre un trabajador y un patrono que no se ponen de acuerdo en la aplicación de una norma laboral existente y tienen que resolverla en un órgano jurisdiccional de trabajo.

Algunos autores lo definen así: “El concepto se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses. Por regla general cabe decir que los conflictos de derecho son individuales, porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica pre-existente de derecho laboral a un caso concreto, y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan la aplicación de una ley, si no la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derecho se tramitan por la vía judicial, y los de intereses, por la vía administrativa”.¹

¹ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 215

1.3 Conflicto individual de trabajo en el Código de Trabajo

En el ordenamiento jurídico laboral en el considerando quinto se hace referencia a lo siguiente; se debe introducir reformas objetivas para tramitar los juicios de trabajo en forma sencilla y sin mayor formalismo y así administrar la justicia rápida y eficaz, lo que se confirma en el Artículos 1 “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patrono y trabajador, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Regularmente en Guatemala los conflictos individuales de trabajo surgen por la terminación del contrato de trabajo o relación laboral, especialmente por el despido y no se pagan por parte del patrono las prestaciones de Ley siendo la más común la indemnización por despido.

1.4 Relaciones laborales

La polémica para la definición de esta figura jurídica es determinar si es relación jurídica o una relación de trabajo.

1.4.1 Relación jurídica

Los autores que coinciden en la relación jurídica expresan lo siguiente; Que la norma laboral, como la norma de cualquier rama del derecho jurídico entre sus elementos están: el supuesto y la consecuencia. La realización del supuesto normativo jurídico da nacimiento a la consecuencia jurídica igual deberes y derechos, dentro de este grupo existe también diferencia porque unos dicen que la relación jurídica es el hecho real realizado por el supuesto normativo; y para otros, es la consecuencia jurídica de esa acción. Al trasladar estas conclusiones al derecho laboral se dice que el hecho real de la prestación de un trabajo no es la relación jurídica porque es una relación social, acontecimiento que al realizar el

supuesto normativo da nacimiento a la relación de trabajo donde hay deberes y derechos recíprocos. Roberto Muñoz Ramón cita a los autores siguientes: Savigny “la relación Jurídica aparece como una relación de persona, determinada por una norma jurídica y Del Vecchio define la relación jurídica como el vínculo entre varias personas, en mérito del cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada”². Con lo descrito se puede decir que la relación jurídica es una relación de persona a persona, porque una de ellas puede ordenar a la otra que esta obligada. O bien se puede decir que la relación jurídica es un conjunto de derechos y deberes que unen a los sujetos. Esto aplicado al campo laboral guatemalteco esta determinado en el contrato de trabajo Artículo 18 del Código de Trabajo, mediante una persona (trabajador), queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra.

1.4.2 Relación de trabajo

Para los autores que comparten esta teoría definen así; es la relación entre trabajador y patrón, o trabajadores entre sí, que se da durante la jornada de trabajo, ésta es la relación individual de trabajo que la doctrina y las legislaciones del mundo llaman relación de trabajo.

Algunas definiciones de autores que concuerdan con ésta “El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente entre patrono y trabajadores, y a estos entre sí”³.

“La relación de trabajo representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje

² **Derecho del trabajo.** Pág. 41

³ Ide

para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo, de ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”⁴. El Código de Trabajo (C. T.) sigue esta doctrina y lo describe en los Artículos 18, 19, 20, 27 y 30.

1.4.3 Elementos de la relación de trabajo

- a) personal; el patrono y el trabajador Art. 2, 3, C. T.
- b) la prestación del trabajo Art. 19 C. T.
- c) la característica de subordinación Art. 18 C. T.
- d) el salario Art. 88 C. T.

1.4.4 Naturaleza de la relación de trabajo

Los autores laboristas no diferencian mucho en la clasificación desde el punto de vista del contenido patrimonial o moral de sus objetos y lo dividen en la forma siguiente: a) relaciones jurídicas de cambio y b) relaciones jurídicas personales, y por sus fines a) relaciones jurídicas individuales, b) relaciones jurídicas comunitarias.

Las relaciones jurídicas de cambio son valoraciones económicas, que forman el patrimonio y que pueden ser transmitidas a otro patrimonio

⁴ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 859

ejemplo; la compra venta, una persona vende una cosa y la otra paga un precio.

Las relaciones jurídicas personales son de valoración moral no susceptibles de valoración económica, ejemplos el derecho a la vida, el derecho a ser alimentado. El objeto moral es la diferencia de las relaciones de cambio que contiene objetos económicamente valorables.

La relación de trabajo es una relación jurídica-personal porque la actividad laboral es un objeto moral. El trabajo es una actividad humana, son los procesos corporales y anímicos como los mecanismos espirituales fisiológicos, la fuerza natural física y psíquica del trabajador, esta normado en el Artículo 21 del Código de Trabajo.

1.4.5 Relación de trabajo en el Código de Trabajo

La figura jurídica de relación de trabajo no esta definida ni determinada en el Código de Trabajo, porque se encuentra inmersa dentro del Artículo 19 donde se estipula lo siguiente; Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Este párrafo une dos Artículos, el 20 inciso b) último párrafo que indica; “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono”. El artículo precedente es el 18, que es el contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo descrita por el Código de Trabajo se puede definir así; son condiciones o elementos de la prestación de los servicios personales o ejecución de una obra, a otra persona, iniciados bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.5 Contrato de trabajo.

La figura jurídica contrato de trabajo se ha conocido por diferentes nombres, algunos autores lo denominan: contrato de asalariado, contrato de arrendamiento, contrato de servicios o trabajo. La expresión contrato de trabajo viene empleándose en el mundo jurídico desde el 10 de mayo de 1900, atribuyéndose el mérito de haberlo incorporado al lenguaje jurídico a una ley belga.

1.5.1 Contrato de trabajo en la doctrina

Se define corrientemente el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

Manuel Ossorio cita a los autores siguientes: Cabanellas determina que “el contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Ramírez Gronda, dice que contrato de trabajo, es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, Patrón, sea persona individual o jurídica) en forma continua, a cambio de una remuneración⁵ .

⁵ Idem. Pág. 237

“El contrato de trabajo recibe tal denominación porque se refiere exclusivamente o predominantemente al trabajo humano. Su utilización (fuerza física, atención, conocimiento técnico, inventiva, iniciativa y todo lo demás que comprende la actividad profesional) es el objeto único del contrato “. ⁶

1.5.2 Contrato de trabajo y el *animus contrahendi*

Es cuando dos personas se ponen de acuerdo para coordinar su actividad profesional permitiendo que una de ellas dirija el trabajo de la otra, nace la subordinación entre el patrono y el trabajador.

1.5.3 Contrato de trabajo y la exclusividad

La exclusividad, se conoce como la prohibición que el trabajador tiene para realizar otro trabajo fuera de la empresa contratante. La doctrina no comparte este criterio porque se encuentran muchas personas con dos trabajos diferentes, la única limitante es la jornada de trabajo porque tiene que ser compatible entre los dos empleos.

El Código de Trabajo en su Artículo 18 indica “La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales”.

1.5.4 Contrato de trabajo y la denominación

En la historia del trabajo la unión entre el patrono y trabajador se conocía como contrato de arrendamiento de servicios y en el derecho romano en la

⁶ Ferrara, Francisco. **Derecho de trabajo**. Pág. 8

época de Justiniano se creó el *Lotario conductio operis y locatio conductio operarum*, y otros. A partir del siglo pasado apareció jurídicamente el nombre de contrato de trabajo⁷, por lo que los demás nombres quedan guardados en la historia.

El contrato de trabajo es de carácter consensual lo que significa que se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, con las estipulaciones y prescindencia de las exigencias formales; por ende, las estipulaciones que lo configuran no sólo se encuentran en las cláusulas que expresamente y por escrito lo acordaron, sino también por todas aquellas que emanan de un acuerdo de sus voluntades; por su carácter de contrato de tracto sucesivo, durante su curso las partes pueden modificarlo y adicionarlo con las cláusulas consensuales mediante la manifestación tácita de sus voluntades, lo que se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo u otorgamiento de goce y beneficios para ambas partes.

En el Código de Trabajo en el Artículo 18 último párrafo se describe la denominación, “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.

Actualmente en Guatemala están tratando de implantar el contrato de servicios profesionales con todas las características de un contrato de trabajo, con lo que se incrementa más los conflictos individuales de trabajo por el pago de las prestaciones laborales.

⁷ Supra. **El contrato de trabajo**. Pág. 5

1.6 Contrato de trabajo en el Código de Trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato de trabajo jurídicamente y del 19 al 37, conforme a los lineamientos doctrinarios escogidos por los legisladores que decretaron las normas laborales vigentes, la definición contiene los siguientes conceptos doctrinarios descritos anteriormente: la denominación, el trabajador y el patrono, la retribución a cambio del trabajo a realizar, la exclusividad etc. Por lo tanto la Ley define el contrato de trabajo así “sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición establece los dos elementos necesarios de la Relación de Trabajo que son: El elemento jurídico con la suscripción del documento y lo económico por la retribución de pago al trabajador como contraprestación al trabajo realizado.

Esta misma determina que el contrato de trabajo tiene las características propias siendo estas: La subordinación (dependencia continuada), la ausencia de riesgo la asume quien ordena la ejecución de los servicios o la obra, la estabilidad y el profesionalismo.

1.6.1 Elementos materiales o reales del contrato de trabajo

Se consideran dos: La prestación de los servicios y el salario.

- a) La prestación de los servicios, es la obligación principal del trabajador, ejecutar el trabajo para el cual fue contratado.

- b) El pago del salario, es la obligación principal del patrono en la relación laboral, entregar como contraprestación del servicio realizado por el trabajador, la remuneración o salario estipulado.

1.6.2 Perfeccionamiento del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se perfecciona por iniciarse la relación de trabajo sin suscribir el contrato o simultáneamente, suscribir el contrato y posteriormente iniciar la relación de trabajo. Art. 19, 27, 28, 29. Código Trabajo.

1.6.3 Elementos de la prestación de los servicios

Los elementos indispensables para que pueda existir la prestación de los servicios son: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización y las retribuciones a que este obligado el patrono Art. 20. C. T.

1.6.4 Contratos de trabajo por su tiempo

El Artículo 25 clasifica los contratos de trabajo así: por tiempo indefinido, a plazo fijo, por obra determinada, y el Artículo 26 señala por regla general que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

1.6.5 Inclusión de garantías mínimas y derechos en el contrato de trabajo

La inclusión automática de las garantías y derechos mínimos que establecen las leyes laborales si no se incluyen en el contrato, porque el Artículo 22 establece: “En todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las

demás leyes de trabajo o de previsión social. Dentro de las garantías mínimas están: el salario mínimo, prestaciones laborales y otras

1.6.6 Contrato de trabajo se clasifican por su forma de celebración

Las formas son escritas y verbales. La forma escrita la señala el Artículo 28 C. T. recogiendo el principio de tutelaridad, y la forma verbal el Artículo 27, donde se determina a que actividades laborales corresponde.

1.7 Terminación del contrato de trabajo o relación de trabajo

La extinción del contrato se puede dar así:

- a) Por muerte del trabajador o empleador.
- b) Por quiebra del empleador (empresa).
- c) Por vencimiento del plazo pactado.
- d) Por renuncia del trabajador o voluntad de las partes.
- e) Por despido del trabajador.

1.7.1 Terminación del contrato de trabajo en la doctrina

La terminación del contrato en la doctrina, es el concepto de despido que se define como; El acto por el cual una de las partes, trabajador o empleador pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo.

Siendo común para todos los contratos por tiempo indefinido.

1.7.2 Naturaleza jurídica del despido

La naturaleza jurídica de este acto unilateral que pone fin al contrato según la doctrina alemana es una denuncia, porque el contrato llega a su fin por una declaración unilateral de voluntad, siendo una facultad personal de la relación que crea el contrato.

1.8 Extinción del contrato de trabajo en el Código de Trabajo

La ley guatemalteca norma la extinción del contrato de trabajo así: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. Art. 76.

Esta definición enmarca las causas voluntarias de unilaterales, bilaterales y las causas prevista en la ley para extinguir el contrato. También contiene una laguna jurídica de interpretación porque indica lo siguiente “en cuya circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. Esta parte al ser interpretado e invocada por el empleador provoca un conflicto individual de trabajo.

1.9 Causas de la terminación de la relación laboral en el Código de Trabajo

La causa de voluntad para la extinción de la relación laboral que determina el código son tres: la primera es por voluntad unilateral, la segunda por voluntad de ambas partes y la tercera por voluntad ajena a las partes o la ley.

La ley contempla en cualquiera de estas formas de terminar la relación laboral que los derechos y obligaciones no se extingan para el trabajador especialmente el pago del tiempo servido al patrono, porque lo determina en la norma laboral para los contratos por tiempo indefinido en su Artículo 82 que dictamina así: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año

de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

El despido directo o injustificado son las dos formas comunes de terminar la relación de trabajo, con este Artículo se protege en un 80% al trabajador de que el patrono pague la indemnización que puede corresponderle por el tiempo servido, aunque recalando se llegue a un conflicto individual de trabajo como ocurre en la realidad.

1.9.1 Esquema de la terminación de las relaciones laborales en el Código de Trabajo

		Con justa causa Art. 77, 68, 181, 244 C. T.
	Despido directo	Sin justa causa o injustificado Art. 82 C. T.
		Con preaviso
Por voluntad unilateral		Con justa causa (Causales)
	Despido Indirecto	Art. 73, 74, 251 inciso a C. T.
		Sin justa causa Art. 82 C. T.
	Abandono de labores	
	Despido con autorización judicial (Art. 223 inciso d y 380 C. T.)	
Por causas Voluntarias		Con preaviso
	Renuncia del trabajador (Art. 83 C. T.)	Sin preaviso
	Mutuo acuerdo Art. 86 inciso c C. T.	
	Cumplimiento del plazo Art. 86 inciso a C. T.	
	Conclusión de la obra Art. 86 inciso a C. T.	
	Por causas legales estipuladas en el contrato Art. 86 inciso b C. T.	
	Enfermedad permanente del trabajador	despido
	Invalidez permanente del trabajador	retiro
Por causas ajenas a la voluntad de las partes	Por vejez del trabajador	Art. 82 inciso e C. T.
	Muerte del trabajador Art. 85 inciso a C. T.	
	Muerte o incapacidad del patrono Art. 85 inciso b C. T.	
	Insolvencia, quiebra y liquidación judicial o extrajudicial de la Empresa Art. 85 inciso b C. T.	

CAPÍTULO II

2. Indemnización laboral

2.1 Nociones generales

La disolución del contrato de trabajo por voluntad exclusiva de una de las partes, causa una perturbación a la parte inculpable y produce una alteración de carácter económica social, regularmente el afectado directo es el trabajador, porque cesada la relación laboral queda desocupado y no siempre es fácil encontrar otro empleo que tenga la misma remuneración que la anterior, así también la pérdida de los derechos ganados por la antigüedad no son recuperados. Es entonces que la indemnización surge para minimizar estas circunstancias, la obligación de indemnizar nace por el simple hecho del despido, la cantidad pecuniaria que se paga al empleado por el preaviso o indemnización por despido.

2.2 Indemnización laboral en la doctrina

La doctrina tiene dos formas de indemnización siendo las siguientes: La indemnización por el preaviso y por despido del trabajador.

2.2.1 Indemnización por el preaviso

La indemnización por el preaviso, tiene su origen en el derecho común y en la justicia conmutativa.

La legislación guatemalteca norma solamente del trabajador al patrono y la contempla en los Artículos 80 y 83 del Código de Trabajo.

2.2.2 Indemnización por despido

La indemnización por despido no está determinada en la doctrina, las legislaciones del mundo han optado la que mejor se adapte a sus intereses.

2.2.3 Naturaleza jurídica de la indemnización por despido

Los autores laboristas no están unificados respecto a la naturaleza jurídica de la indemnización por despido, por la existencia variada de teorías sobre este tema, siendo las siguientes:

- a) La teoría del salario diferido: es cuando la indemnización constituye una parte del sueldo, descontado durante la permanencia del trabajador y pagada después, en el momento de finalizar el contrato.
- b) La teoría del premio a la fidelidad: La indemnización es un premio a la antigüedad y colaboración prestada por el trabajador.
- c) La teoría del mayor valor de la empresa: La indemnización corresponde al mayor valor que la empresa alcanza con la actividad del trabajador.
- d) La teoría a la antigüedad: La indemnización corresponde para el trabajador la reparación de los perjuicios que se producen al obligarlo a cambiar de empresa, en la cual no puede invocar los beneficios de la antigüedad, por ingresar como nuevo trabajador.
- e) La teoría del resarcimiento de daños: La indemnización es porque el patrono está obligado a resarcir al trabajador los daños causados por el despido.
- f) La teoría de la previsión social: La indemnización es como su nombre lo indica, una ayuda solidaria por el despido.
- g) La teoría del complemento del preaviso: La indemnización de este tipo es una supletoria del pago por el preaviso, el trabajador despedido guarda el derecho al sueldo sin tener el deber de prestar servicio.

- h) La teoría de la pena: La indemnización por pena es impuesta al patrono para que no despida al trabajador, y asegurar la estabilidad laboral, y obliga al patrono a despedir únicamente con justa causa.

La naturaleza jurídica de la indemnización depende de la teoría que la legislación determine, en Guatemala la ley contempla una teoría ecléctica y una neutralidad, porque en las tres clases de despido normados en el Código de Trabajo está presente la indemnización y la neutralidad en el Artículo 78. Porque el trabajador tiene la potestad de emplazar al patrono en el caso del despido directo para que este último pruebe la justa causa en que fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador conforme al inciso (a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder y (b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

2.3 Indemnización laboral en la Constitución Política de la República

La ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono por despido justo, indirecto o injustificado, genera una situación difícil para el trabajador, con la privación del salario que le es indispensable para el sustento diario de él y su familia. El despido hecho por el patrón puede estar carente de justa causa y precisamente por esto, no puede quitarle al trabajador el derecho a su trabajo, por esta razón, la indemnización por despido se establece de acuerdo a un principio; el trabajador que ha cumplido con sus deberes no debe faltarle en ningún momento su salario durante el periodo necesario para hallar otro trabajo.

Por lo que se manifiesta la intervención del Estado al normar en la Constitución en el Artículo 102 inciso (o) "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio 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” y el inciso (s) “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo 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 tramite mas 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”.

2.4 Indemnización laboral en el Código de Trabajo

El concepto indemnizar significa “resarcir un daño o perjuicio”. Indemnización laboral significa “resarcimiento de un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal el trabajador, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidentes, de despido injustificado, de falta de preaviso”.⁸

En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco norma las tres clases de despido e indemnización los cuales son: despido directo, despido indirecto, despido injustificado, así también contempla la indemnización por muerte, invalidez o vejez.

2.4.1 La indemnización por despido directo del trabajador en el Código de Trabajo

La indemnización nace a la vida jurídica por la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en una causa legal o sin ella, que surte efecto jurídico cuando le comunica al trabajador.

⁸ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 507**

Las causas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte las enumera el Artículo 77 y se conocen, el inciso (h) indica lo siguiente: “Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo perciba una vez por escrito”.

El empleador agregará otras causas en el reglamento interior de trabajo que puedan justificar el despido sin responsabilidad, estas pueden ser fáciles de ser infringidas por el trabajador y provocan las famosas amonestaciones laborales anudadas con el Artículo 77 liberan al patrono del pago de la indemnización laboral. Las leyes laborales justifican esta debilidad jurídica a favor del patrono a través de dos normas, una constitucional y la otra laboral como lo estipulan los siguientes Artículos: La norma constitucional Artículo 102 inciso (s) señala: “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 mas 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”.

Esta norma es superada por el Código de Trabajo con el Artículo 78 porque determina lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efecto desde que el patrono 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 fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este código le pueden corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

Estas razones producen el conflicto individual de trabajo porque tiene que intervenir el Estado a través de la Inspección General de Trabajo y consecuentemente el Juzgado de Trabajo y Previsión Social para dictaminar una solución favorable al patrono o al trabajador.

2.4.2 Indemnización por despido indirecto del trabajador en el Código de Trabajo

La contraposición del despido directo es el despido indirecto; es la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo en base a una causa real o supuesta imputable al patrono, surte efecto jurídico cuando el trabajador le comunica al empleador y cesa el desempeño de su cargo.

La consecuencia de este hecho es por lo que surge la indemnización por despido indirecto. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte conforme al Artículo 79 del Código de Trabajo enumeradas así:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponde, en la fecha y lugar convenido o acostumbrado: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en faltas de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa

con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerado en el inciso anterior contra el trabajador.

- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajo.
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que trate.
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66.
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquier otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro

del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

- k) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

El pago de esta indemnización es muy conflictiva aunque el trabajador goza el derecho de emplazar al patrono en el órgano jurisdiccional de trabajo debe probar la causa por las cuales se dio por despedido, y el patrono tiene en su defensa emplazar al trabajador, si el trabajador pierde el caso tiene que pagarle al patrono los daños y perjuicios y el preaviso conforme al Artículo 80 del Código de Trabajo. Cuando un trabajador realiza este despido sin ninguna de las causales anteriores automáticamente pierde su indemnización por tiempo servido, la única razón lógica sería el cambio de empleo con un mejor salario y beneficios laborales.

2.4.3 Indemnización por despido injustificado del trabajador en el Código de Trabajo

El despido cuando es injustificado apareja el pago de una indemnización que recibe el nombre de cesantía, despido, antigüedad, desahucio, y otras definiciones, la legislación guatemalteca la considera indemnización por antigüedad porque es debida en todos los casos previstos en la ley.

2.4.3.1 Naturaleza jurídica de la indemnización por antigüedad

La naturaleza es discutida, pero por el solo hecho del despido por lícito que este sea, el trabajador sufre daño en la pérdida del empleo y los derechos adquiridos al servicio del patrón, la indemnización trata la reparación del daño material y moral, que debe ser pagada aunque el trabajador encuentre un empleo igual o mejor remunerado.

2.4.3.2 Indemnización por despido injustificado en el Código de Trabajo

La palabra injustificado significa no justificado, lo equivalente ha decir que no obra con justicia y razón, por lo tanto el patrón al no actuar con justicia y razón en el despido injustificado la ley lo obliga a pagar la indemnización correspondiente como lo indica el Artículo 82 del Código de Trabajo así: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

2.4.3.3 Cálculo para el pago de la indemnización

El monto de pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio está determinada tanto en la Constitución Política de la República como en el Código de Trabajo, ambas leyes norman que

es un mes de salario por año servido y si no alcanza el año en forma proporcional al tiempo laborado. Después de los dos meses de prueba como lo estipula el Artículo 81. El código también norma dos reglas muy importantes en el pago de la indemnización en su Artículo 82 incisos: a) "Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97; b) Su importe debe calcularse como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

CAPÍTULO III

3. Intervención del Estado para el pago de la indemnización laboral al trabajador de la iniciativa privada

3.1 Noción general

La actividad del Estado está definida en la Constitución Política de la República en su Artículo segundo, Deberes del Estado: “Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

El Estado realiza su intervención a través de los diferentes órganos estatales determinados, la actividad del trabajo se encuentra normada en el Artículo 103 de la Constitución que determina así; tutelaridad de las leyes de Trabajo: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El Código de Trabajo es la ley que norma toda la actividad laboral privada en Guatemala, como lo estipula el Título Noveno: “Organización administrativa de trabajo”, contenido en los capítulos primero y segundo, el Título Décimo Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en los capítulos primero al sexto.

3.1.1 Organización Administrativa de Trabajo contenidas en el Título Noveno

La organización administrativa de trabajo conforme al Artículo 274 del Código de Trabajo esta a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social así: “Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referente a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las dependencias según el Artículo 276 Código de Trabajo: Departamento Administrativo de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Comisión Nacional del Salario, otras, (Procuraduría de la Defensa del Trabajador). El Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

a) Procuraduría de la defensa del trabajador

Las atribuciones correspondientes según el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo 242-2003 son:

- I) Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.

- II) Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
- III) Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
- IV) Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.
- V) Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta Procuraduría.

b) Inspección General de Trabajo

Las atribuciones asignadas en el Artículo 15 del Acuerdo Gubernativo 242-2003 son:

- I) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerables.
- II) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- III) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificar si se esta cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- IV) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

- V) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- VI) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad. (En el Código de Trabajo se amplía a trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo si se apersona al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- VII) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se esta cumpliendo con las disposiciones legales.

3.1.2 Ubicación de las instituciones de trabajo en Guatemala

El Ministerio de Trabajo para dar la cobertura a nivel nacional, lo divide en ocho regiones llamadas también zonas económicas siendo las siguientes:

- a) Región I metropolitana, departamento de Guatemala, 7 Av. 3-33 zona 9.
- b) Región II Coban 1ra. Av. 4-43 zona 3
Salama 6ta. Av. 5-56 zona 1
- c) Región III Zacapa 3ra. Calle 17-23 zona 1
Progreso (Guastatoya) Calz. Ramiro de León Carpio y calle Principal
Puerto Barrios 11 Av. Entre 18 y 19 calle
- d) Región IV Jutiapa 2 calle 4-43 zona 3 barrio federal
Jalapa 1ra. Calle 2-21 zona 1
Cuilapa 2da. Av. 4-35 zona 3 Colonia China
- e) Región V Escuintla Centro Comercial Plaza Palmeras Loc. 45-47
Santa Lucía Cotzumalguapa 4a. Av. 2-46 zona 1

Antigua Guatemala 6a. Av. Casa 67 interior

Chimaltenango 3a. Av. "B" 1-59 zona 1

f) Región VI Quetzaltenango 9a. Av. 6-66 zona 1

Sololá 8a. Av. 12-19 zona 2 Barrio San Bartolo

Mazatenango 2a. Av. 12-19 zona 2

g) Región VII Quiché 1a. Calle 5-39 zona 1

Huehuetenango 5a. Av. 5-33 zona 1

h) Región VIII Petén 12 calle 4-23 zona 1 San Benito

3.2 Plazos o prescripción en el Código de Trabajo para el cobro de la indemnización laboral

3.2.1 Definición

La correcta aplicación de este vocablo y prescripción en lo jurídico, evita perder el pago de la indemnización, la definición se puede decir que es un poco significativa para los juristas, aun así se incumple.

El plazo se puede decir: "Es un vocablo de uso constante en lo jurídico, por disposición de la ley, juez, o las partes, para fijar el cumplimiento de determinados hechos, tiene dos significados uno cuando puede ser exigida una obligación, la otra establece la caducidad de un derecho o su adquisición"⁹.

Prescripción "medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo, se puede llamar Prescripción adquisitiva cuando sirve para adquirir un derecho, y prescripción liberatoria cuando impide el ejercicio de la acción para exigir el cumplimiento de una obligación"¹⁰.

⁹ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Pág. 759**

¹⁰ IDEM. Pág. 787

El Código de Trabajo en su Artículo 258 dictamina la prescripción “Es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables”.

El plazo para reclamar el pago de la indemnización por parte del trabajador es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato Artículo 260 y el plazo para reclamar las demás prestaciones es de dos años Artículo 264 del Código de Trabajo.

La prescripción se interrumpe por demanda o gestión ante autoridad competente, que la persona reconozca verbal, escrita o tácitamente por hechos indudables para cumplir con la obligación. Cuando el pago de la obligación sea parcial o en cualquier otra forma que realice el deudor Artículo 266. El efecto de la interrupción es inutilizar el tiempo de la prescripción.

3.3 Conciliación en la Inspección General de Trabajo

3.3.1 Definición

La conciliación es el acto administrativo para resolver las divergencias de trabajo, entre patrono y trabajador para evitar el trámite de la acción directa ante un juzgado.

3.3.2 Trámite administrativo de la conciliación

El trabajador al presentarse a este órgano administrativo debe estar comprendido en el plazo de la prescripción o sea 30 días hábiles después del despido, debe cumplir los requisitos siguientes: presentar su cédula de vecindad, nombre del patrono, dirección para notificar al patrono, carta de despido o fecha del mismo, conocimiento real del salario devengado y otras prestaciones que no le cancelaron, patente de comercio del patrono.

Al presentar estos requerimientos se le extiende un cálculo de la indemnización, seguidamente se presenta ante un inspector de trabajo quien levantará una acta conocida como Adjudicación con las reclamaciones expuestas por el trabajador.

La adjudicación contiene la fecha y hora para la reunión conciliatoria notificando al ex - patrono, quien regularmente se apersona a la reunión conciliatoria por la sanción aparejada que conlleva siendo ésta el inciso “g” del Artículo 172 “Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimo mensuales, si se trata del patrono”.

El cumplimiento de la obligación en esta reunión conciliatoria depende únicamente de un factor, la cantidad conforme al finiquito laboral que presenta la Inspección General de Trabajo al patrono, si es un monto muy elevado no se efectúa la cancelación y se dará por agotada la vía administrativa, levantando otra adjudicación con lo expuesto por el patrono y trabajador a quien se le entrega la misma para que continúe por la vía judicial el requerimiento de cobro.

3.4 Juicio ordinario de trabajo en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social

El trabajador con las dos adjudicaciones tiene dos opciones a seguir, continuar el cobro o desistir, los grados de dificultad se inician así también como los efectos económico jurídico, porque tiene que determinar la asesoría jurídica, que puede ser; la procuraduría de la defensa del trabajador del Ministerio de Trabajo, un Bufete Popular de cualquier Universidad o abogado privado, en lo económico tiene que volver a presentar la documentación requerida por el asesor jurídico.

3.4.1 Procedimiento del juicio ordinario oral laboral

La demanda se presenta al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia quien designa el juzgado y oficial para iniciar el proceso, si la demanda cumple los requisitos, el juez señala la fecha y hora para que las partes comparezcan a juicio oral con sus medios de prueba y los rindan en la audiencia, el tiempo señalado para la audiencia puede ser de uno a tres meses,

3.4.2 Excepciones

El patrono puede interrumpir la audiencia señalada tres días antes, al interponer la excepción de incompetencia por razón de la materia o territorio, y por vía de los incidentes se le da audiencia al trabajador por dos días para que evacue la misma, y se señala una audiencia para resolver la excepción, el auto puede ser apelado lo que interrumpe de nuevo el proceso y esperar que la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo resuelva.

Resuelta la apelación, el tiempo que ha transcurrido puede ser de seis a ocho meses o más, el juez señala una nueva audiencia para que concurran las partes a juicio oral laboral con sus medios de prueba.

El patrono puede presentar otras excepciones para suspender esta audiencia o no presentarse y continuar el proceso en rebeldía, contestar la demanda en sentido negativo, reconvenir la demanda, solicita confesión judicial, todo esto para retardar la sentencia la cual es apelable, estando firme la sentencia el patrono puede negar el pago, y se tenga que ejecutar el embargo incluso la intervención, esto se realiza cuando el patrono no tiene pruebas fehacientes a su favor.

Cuando el patrono tiene las pruebas a su favor no interrumpe el proceso para ventilar en una sola audiencia, considerando que la sentencia será favorable.

Todos estos trámites llevan meses o años, pérdida de dinero para el trabajador, y en muchos casos la perdida del caso.

3.5 Apelación como última instancia a la sentencia emitida por el Juzgado de Primera Instancia en la Corte de Apelación de Trabajo y Previsión Social

La apelación de la sentencia es el último recurso del trabajador cuando su demanda no da lugar y de igual forma para el patrono, ésta impugnación siempre es rechazada por la Corte, en ocasiones excepcionales da con lugar la apelación de la sentencia, recordando que las pruebas son analizadas por la sana crítica del juzgador en primera instancia.

CAPÍTULO IV

4. Fondo de Pensión Privado

4.1 Definición

El fondo de pensión privado se define como un sistema de ahorro previsional mensual de capitalización individual para el retiro o futuro, o Programa cuyo objetivo es que las personas individuales acumulen dinero durante su vida activa, en inversión individual, ésta acumulación de capital y rendimiento le permitan disponer de estos fondos para eventualidades o el retiro.

4.2 Bancos privados en Guatemala

Los cambios continuos en los productos financieros y la tecnología comercial a nivel mundial tienen sus efectos en la banca guatemalteca, siendo una de las principales causas para la creación de los grupos financieros en el país y la fusión de entidades bancarias en los últimos años, los que están regulados en la Ley de Bancos y Grupos Financieros decreto 19-2002, en el Artículo 27 determina Grupo Financiero: “Es la agrupación de dos o más personas jurídicas que realizan actividades de naturaleza financiera, de las cuales una de ellas deberá ser banco, entre las cuales existe control común por relaciones de propiedad, administración o uso de imagen corporativa, o bien sin existir ésta relación , según acuerdo, deciden el control común”.

Esta es la razón de porque solo algunos banco promueven el fondo de pensión privado en Guatemala.

4.3 Aspectos generales del Fondo de Pensión Privado

Los aspectos generales son similares en los bancos que promueven el fondo siendo los siguientes:

- a. Las inversiones de capitalización individual se rigen por un reglamento creado por cada banco que promueve el fondo.
- b. Las disposiciones de la ley de banco, leyes generales y resoluciones emitidas por la junta Monetaria rigen para todos por igual
- c. La información del fondo es personal y confidencial únicamente para el inversionista.
- d. El tiempo de cotización es variable y puede ser de dos años y en otros de cinco años o más.
- e. El aporte o cuota mínima es de cien quetzales.
- f. La forma de aporte es por medio de cuenta de ahorro o monetaria del banco donde se apertura el fondo, por tarjeta de crédito, aporte por medio de cheque o efectivo directo al banco donde se apertura el fondo, y por planilla cuando la empresa lo permita si hay varios inversionistas.
- g. La capitalización de los intereses y capital es mensual.
- h. La tasa de interés es variable.
- i. Al finalizar el tiempo pactado la desinversión puede ser por cuotas mensuales o un solo desembolso.
- j. Otras que considera cada institución bancaria.
- k. Correspondencia del fondo trimestral.

4.4 Forma de adquirir el fondo de pensión privado

Siendo la presente una investigación no es ético mencionar los nombres de las instituciones bancarias que promueven el fondo, puede ser considerada propaganda quedando a criterio del lector acudir a cualquier institución del sistema bancario guatemalteco, con lo expuesto en el inciso 4.2 de éste capítulo.

- a. presentarse directamente al banco y llenar un contrato o formulario.

- b. solicitar por teléfono la información o un asesor financiero.
- c. adjuntar fotocopia de cédula o pasaporte, fotocopia de licencia de conducir.
- d. determinar un beneficiario.
- e. indicar el medio de aporte al fondo
- f. aportar datos adicionales como: dirección de correspondencia

4.5 Superintendencia de Bancos de Guatemala

La superintendencia de bancos según el Artículo 133 de la Constitución la define así: “La Superintendencia de Bancos, organizada conforme a la ley, es el órgano que ejercerá la vigilancia e inspección de bancos, instituciones de crédito, empresas financiera, entidades afianzadoras, de seguros y demás que la ley disponga”.

La Superintendencia de Bancos está regulada en la Ley Orgánica del Banco de Guatemala decreto 215 en los Artículos 43 al 52, el Artículo 43 regula la función general así: “La Superintendencia de Banco es un órgano de banca central, organizado conforme a ésta ley; eminentemente técnico, que actúa bajo la dirección general de la Junta Monetaria y ejerce la vigilancia, e inspección del Banco de Guatemala, bancos, instituciones de crédito, empresas financieras, entidades afianzadoras, de seguros y las demás que la ley disponga. La Superintendencia de Bancos goza de la independencia funcional necesaria para el cumplimiento de sus fines; y para velar porque las personas sujetas a la vigilancia e inspección cumplan con sus obligaciones legales y observen las disposiciones normativas aplicables en cuanto a liquidez, solvencia y solidez patrimonial”.

En el Artículo 28 de la Ley de Bancos y Grupos Financieros, Decreto 19-2202 determina la supervisión consolidada: “Es la vigilancia e inspección que realiza la Superintendencia de Bancos sobre un grupo financiero con el objeto de que las entidades que conforman el mismo, adecuen sus actividades y funcionamiento a

las normas legales, reglamentarias y otras disposiciones que le sean aplicables, y los riesgos que asumen las empresas de dicho grupo, que puedan afectar al banco, sean evaluadas y controlados sobre una base por empresa y global. Para estos efectos, la Superintendencia de Bancos tendrá acceso a la información de operaciones y actividades del grupo financiero, sobre una base por empresa y consolidada, resguardando la identidad de los depositantes e inversionistas conforme a lo establecido en la presente ley”.

Esta institución estatal es la que controla y supervisa el sistema financiero privado en Guatemala para dar seguridad y control al inversionista.

CAPÍTULO V

5. Fondo de Pensión Privado, como una solución al conflicto individual de trabajo en el pago de la indemnización laboral en la iniciativa privada

5.1 Teoría Z

La Teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de la personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en el cual el patrono se encuentre comprometido con su gente.

Pero ¿por qué esta áurea de comprensión tan filial entre patronos y empleados? Porque los expertos consideran firmemente que un empleo es más que eso, es la parte estructural de la vida de los empleados, es lo que les permite vivir donde viven, comer lo que comen, vestir lo que visten, define sus años de vejez... entonces; si este empleo es desarrollado de forma total dentro de una organización, la persona se integra a ella y crea un sentido de pertenencia que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos patronales, con lo cual la productividad estaría prácticamente asegurada y los beneficios esperados.

5.2 Indemnización laboral y el patrono

Los conflictos individuales de trabajo nacen por no pagar la indemnización laboral después del despido del trabajador, y Las preguntas siempre son las mismas: porque el patrono no paga la indemnización laboral en cualquier clase de despido, el patrono esperará a que se inicie un conflicto individual de trabajo, el

patrono no paga la indemnización en la reunión conciliatoria de la Inspección General de Trabajo, pagar cuando se dictamine la sentencia en el Tribunal de Trabajo, en algunos caso pagar cuando se ejecute el embargo o la intervención, no paga y se ausenta totalmente porque no tiene bienes que se embarguen y no se cumple el Artículo 423: “En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal”.

Las respuestas pueden ser: una negligencia de no pagar por parte del patrono, la pérdida aparente en sus ganancias, la descapitalización por el pago de la indemnización, no tiene el monto a pagar al realizar el despido. Todos estos supuestos resultan contradictorios por una simple razón, la existencia de un presupuesto del costo total de una plaza de trabajo.

5.2.1 Presupuesto de costo total de una plaza de trabajo

La plaza de trabajo es igual a mano de obra o cualquier tipo de empleo que desempeñe el trabajador, como los siguientes: oficinista, empleado bancario, dependiente de tienda, comercio, jefe de sección, gerente de producción, trabajador de empresa, conductor o cualquier otra forma de empleo, siempre que encuadre dentro de los parámetros de la Relación de Trabajo, recibiendo la contraprestación de pago o salario.

Las teorías referentes a los costos de producción determinan el salario como un costo fijo o variable, en Guatemala se estableció el parámetro fijo salarial conocido como salario mínimo más las prestaciones de ley, por lo tanto cualquier empresario (patrono) contemplará en el costo de producción estos pagos que determina la ley, siendo los siguientes:

- a) **pagos mensuales:** El salario mínimo, bonificación incentivo decreto 78-89.
- b) **pagos anuales:** Bonificación anual (bono 14) Decreto 42-92, ley reguladora de la prestación del aguinaldo decreto 76-78, y vacaciones.

- c) Un solo pago: la indemnización por tiempo de servicio. Sin contar otros beneficios obtenidos por los trabajadores o los otorgados por el patrono.
- d) También debe considerar el aumento anual del salario mínimo.

5.2.2 Cuadro de ejemplo de costos de una plaza de trabajo mensual

Presupuesto mensual del costo de una plaza de trabajo en la iniciativa privada con un sueldo promedio de Q. 1,200.00 mensuales más las prestaciones de ley

	Pago cada mes	ahorro de prestaciones	
Salario mensual.....	Q. 1,200.00		
Bonificación de emergencia.....	Q. 250.00		
Vacaciones.....		Q. 100.00	
Aguinaldo.....		Q. 100.00	
Bono 14.....		Q. 100.00	
Indemnización laboral.....		Q. 100.00	
Subtotal	Q. 1,450.00	+	Q. 400.00 = Q. 1,850.00
Costo mensual de la plaza con ahorro de prestaciones			Q. 1,850.00

Desglose salarial:

- a. El trabajador solamente recibe su salario correspondiente de Q. 1,200.00 mensual. Más la bonificación de emergencia de Q. 250.00 mensuales o sea Q. 1,450.00 es el salario mensual, menos los descuentos de ley.
- b. El patrono ahorra o acumula los Q. 100.00 mensuales de cada prestación laboral que tiene que pagar anualmente, aguinaldo, vacaciones, bono 14, indemnización, recordando que Q. 100.00 multiplicado por 12 es igual a Q. 1,200.00 al año, que es el equivalente a cada prestación laboral anual.

Ejemplo de funcionamiento de la presente tabla de costo de la plaza de un trabajador.

Nota; no se deduce cuota del IGSS. Para simplificar el ejemplo.

Un trabajador es contratado el primero de enero, por x patrono, con un salario mensual de Q. 1,200.00 más sus prestaciones de ley

- a. El trabajador recibe un salario mensual más bonificación de emergencia de Q. 1,450.00.

- b. El empleador ahorra los Q. 100.00 de las prestaciones de ley, bono 14, aguinaldo, vacaciones y indemnización, que suman un total de Q. 400.00
- c. La primera prestación laboral que tiene que pagar el patrono es el bono 14 de los primeros seis meses, de enero a junio, el patrono no tiene problema porque lo tiene ahorrado siendo Q. 600.00
- d. La segunda prestación de ley que debe pagar el empleador es el aguinaldo del período de enero a diciembre y lo tiene ahorrado pagando los Q. 1,200.00
- e. La tercera prestación son las vacaciones del período de enero a enero, siendo el pago de Q. 1,200.00
- f. Si el trabajador es despedido en enero su indemnización es igual a Q. 1,200.00 un sueldo por año que fue acumulada por el patrono durante el período por lo que no debería existir dificultad para este pago laboral. Sin importar el tipo de despido.

5.3 Estudio comparativo del fondo de pensión privado y la indemnización laboral

El fondo de pensión privado

- a. el aporte se entrega a un banco.
- b. los aportes generan intereses mensuales.
- c. existe control de los aportes mensuales.
- d. hay control por parte del Estado.
- e. se puede solicitar un Estado de cuenta para el trabajador

La indemnización Laboral

- a. el aporte queda en manos del patrono.
- b. los aportes no generan intereses.
- c. no hay control de los aportes.
- d. solo el patrono tiene el control.
- e. no existe seguridad ni control por parte del trabajador.

5.4 Beneficios de incorporar el fondo de pensión privado al contrato de trabajo

5.4.1 Beneficios para el patrono.

- a) deducible del impuesto sobre la renta.
- b) cuotas mensuales y no un solo desembolso
- c) estabilidad laboral del trabajador

d) evita pérdidas por contratación y adiestramiento de personal

5.4.2 Beneficios para el trabajador

a) seguridad que la indemnización se amortiza mensualmente.

b) capitalización mensual de intereses.

c) préstamo con garantía de su fondo.

d) tener un capital disponible a corto, mediano y largo plazo garantizado.

5.5 Fondo de Pensión Privado y su incorporación en el contrato laboral en la iniciativa privada

Los beneficios económicos producidos por el fondo de pensión privado son para ambas partes patronal y trabajadora, el beneficio principal para el patrono es que la cuota anual del fondo de pensión privado es deducible del impuesto sobre la renta, siendo ésta la razón específica para motivar al patrono para incorporar el fondo de pensión al contrato de trabajo, conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta Decreto 26-92, estipula en su considerando primero lo siguientes “Que es necesario mejorar y modernizar la estructura impositiva para facilitar a los contribuyentes el cumplimiento voluntario de sus obligaciones, la eficiencia administrativa y la recaudación de los tributos”.

Partiendo de éste, el Artículo 1 indica: “Se establece un impuesto, sobre la renta que obtenga toda persona individual o jurídica, nacional o extranjera, domiciliada o no en el país, así como cualquier ente, patrimonio o bien que especifique esta ley, que provenga de la inversión de capital, del trabajo o de la combinación de ambos”. La ley determina los contribuyentes en su Artículo tres siendo las personas individuales y jurídicas domiciliadas o no en Guatemala y las demás unidades productivas o económicas que dispongan de patrimonio y generen renta afecta.

Cualquier patrono esta afecto entonces al impuesto sobre la renta conforme al párrafo anterior, ahora hay que determinar porque el patrono puede deducir el Fondo de Pensión Privado y ser un beneficio adicional a su favor y así evitar los conflictos individuales de trabajo por el pago de indemnización por tiempo servido.

5.5.1 Deducciones patronales del impuesto sobre la renta

El objeto principal de un patrón es el lucro o ganancia obtenida por medio del trabajo conjunto de sus empleados en la producción de bienes y servicios para el comercio, o la prestación de un servicio para la realización de tareas personales o especiales siempre a requerimiento de una persona llamada patrón.

Partiendo de esta primicia el patrono en cualquier desembolso económico que realiza busca la contraprestación de obtener una ganancia lucrativa para evitar la pérdida de capital o su descapitalización considerando esta última como el factor negativo al pago de la indemnización por tiempo de servicio en cualquier tipo de despido.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) norma las deducciones que son aplicables a los gastos de producción, pago de salarios, pago de prestaciones laborales y otras disposiciones como lo indican los Artículos siguientes: Artículo 37; renta neta de personas individuales: “Las personas individuales que realizan actividades lucrativas y las que obtienen sus ingresos del ejercicio de una actividad profesional o técnica, determinará su renta neta, deduciendo de la renta bruta los costos y gastos necesarios para producir o conservar la fuente productora de las rentas gravadas según los conceptos que establece el Artículo 38 de esta ley”. Este párrafo indica que las deducciones de

un patrono individual serán conforme al Artículo 38 el cual describe lo siguiente: persona jurídica, patrimonio y entes.

Las personas jurídicas, patrimonios y entes a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 3 de esta ley, que realicen actividades lucrativas, determinarán su renta neta, deduciendo de su renta bruta, los costos y gastos necesarios para producir o conservar la fuente productora de las rentas gravadas, por los conceptos siguientes: nota las deducciones que se describen son con relación al punto de la tesis, el lector puede acudir a revisar los demás incisos del presente Artículo.

- a) el costo de producción y de venta de mercancías y de los servicios que les hayan prestado.
- b) Los gastos de transporte, combustibles, fuerza motriz y similares.
- c) Los sueldos, sobresueldos, salarios, bonificaciones, comisiones, gratificaciones, dietas, aguinaldos anuales otorgados a todos los trabajadores en forma generalizada y establecida por la ley o en pactos colectivos de trabajo, debidamente aprobados por autoridad competente; así como cualquier otra remuneración por servicios efectivamente prestado al contribuyente por empleados y obreros. Sin embargo estas deducciones pueden limitarse total o parcialmente si no se comprueban que corresponden a trabajos realmente desempeñados, necesarios para la obtención de renta gravada, y que los gastos son proporcionales al tiempo aplicado a la labor, o a la cantidad y calidad del trabajo y a la importancia del negocio.
- d) Las cuotas patronales pagadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS. Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA. Instituto de Capacitación INTECAP. Y otras cuotas o desembolsos obligatorios establecidos por la ley: y las cuotas pagadas a las asociaciones y fundaciones no lucrativas de

asistencia, servicio social y científicas: a las universidades y a las entidades gremiales y culturales debidamente autorizadas. Las primas, contribuciones, cuotas o aportes establecidos en planes de previsión social, pensiones y jubilaciones, que sean de capitalización individual; así como las primas de seguros médicos para trabajadores.

- e) Las indemnizaciones pagadas por terminación de la relación laboral, o las reservas que constituyan hasta el límite del ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) del total de las remuneraciones. Tales deducciones serán procedentes, en tanto no estuvieran comprendidas en los planes mencionados en inciso siguiente o en caso, en las primas de seguro que cubran los riesgos respectivos por tales prestaciones. Todo dentro del procedimiento y formas que establezca el reglamento.

- f) Las asignaciones patronales por jubilaciones, pensiones, montepíos o planes de seguro de retiro, conforme lo establezcan las normas de los planes respectivos.

Los incisos descritos dan la certeza jurídica que el Fondo de Pensión Privado es deducible del impuesto sobre la renta, y se confirma el porque no deberían ya existir los conflictos individuales de trabajo por el pago de las prestaciones laborales e indemnización por tiempo de servicio. Si la ley proporciona al patrono las herramientas necesarias para cumplir lo establecido en el Código de Trabajo respecto al pago de la indemnización por tiempo de servicio, cuando se de cualquier clase de despido de un trabajador, siendo deducidas el pago de todas las prestaciones laborales por parte del patrono.

CAPÍTULO VI

6. El Fondo de Pensión Privado como medio de pago de la indemnización laboral en el Código de Trabajo en Guatemala

Las razones para crear la norma aplicable para la presente investigación son suficientes y expuestas con claridad, concordando con el Artículo constitucional 102 y los incisos siguientes: inciso (o), norma así: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta aun trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”. El inciso (r), determina lo siguiente: “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”.

La normativa del considerando cuarto inciso (a) del Código de Trabajo, describe que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Estas normas protegen jurídicamente al trabajador en el pago de la prestación laboral de la indemnización por tiempo de servicio ante el patrono, pero su cumplimiento es casi siempre forzado a través de un proceso jurídico laboral.

En tanto, la ley del impuesto sobre la renta protege al patrono, porque recupera por medio de la deducción del impuesto el pago de la indemnización laboral por tiempo servido y demás prestaciones dadas al trabajador.

6.1 Desigualdad económica en el pago de la indemnización laboral por tiempo servido

La existencia de la desigualdad económica se da en la aplicación de la ley, porque la norma constitucional y del Código de Trabajo su aplicación es del

patrono al trabajador, en tanto la ley del impuesto sobre la renta es del Estado al patrono.

La desigualdad económica entre patrono y trabajador se produce desde el inicio de la relación de trabajo hasta el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio.

Con el presente ejemplo el derecho de trabajo deja de ser tutelar de los trabajadores y pasa a ser tutelar de los patronos. La desigualdad económica se produce desde el inicio de la relación de trabajo porque el incumplimiento del salario mínimo, normado en el Artículo 103 del Código de Trabajo que literalmente dice **“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”**.

Porque el patrono puede pagar o no el salario mínimo y el trabajador no puede exigir este pago antes de iniciar la relación laboral. Según el acuerdo Gubernativo número 624-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su Artículo 2 norma que el salario mínimo para actividades no agrícolas se fija en cuarenta y cinco quetzales con ochenta y dos centavos (Q. 45.82) por jornada diaria ordinaria de trabajo o por tarea diaria de trabajo, a partir del uno de enero del año dos mil siete, en el Artículo 7 norma la sanción así “A los empleadores que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones del presente Acuerdo, se les impondrá una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con el Artículo 272 inciso c) del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que se les adeuden por este motivo”. Amable lector usted tiene su propia respuesta ya que conoce algún caso donde no se pague el salario mínimo.

Cuando el patrono no aplica éstas normas está violando el Artículo 22 del Código de Trabajo que textualmente dice así “En todo contrato individual de

trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social". Cuando el trabajador es despedido y no se paga el salario mínimo, el trabajador tiene que reclamar el reajuste salarial y su indemnización laboral por tiempo de servicio con el reajuste salarial.

La desigualdad económica respecto al pago de la indemnización por tiempo de servicio, no debería ser motivo de conflicto individual de trabajo ya que el patrono dentro del presupuesto de cálculo del valor de la plaza de trabajo incluye el pago de la prestación mensualmente, para ser pagada hasta el fin de la relación laboral, con el beneficio patronal que el pago es deducible del impuesto sobre la renta.

6.2 Beneficios del impuesto sobre la renta en las prestaciones laborales

La primera inquietud en este tema es si la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT.) ente fiscalizador del impuesto sobre la renta, tiene la capacidad de fiscalizar la declaración jurada de los patronos individuales y jurídicos en Guatemala. No teniendo una respuesta fehaciente a esta inquietud, se puede decir que el patrono en el sector privado cuando ejecuta las deducciones de las prestaciones laborales en su declaración jurada puede realizarlo en la forma siguiente:

- a) Puede deducir el sueldo que paga mensual al trabajador, y las cuotas que el paga por beneficios de previsión social (IGSS; IRTRA, otros).
- b) Puede deducir el sueldo que tiene presupuestado como costo de la plaza de trabajo, (incluye la suma de las prestaciones de Bono 14, aguinaldo, vacaciones, indemnización, bonificaciones)¹¹.
- c) Puede deducir el pago de aguinaldo, vacaciones, bono 14.
- d) Puede deducir el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio.

¹¹ Supra. **Presupuesto mensual del costo de una plaza de trabajo.** Pág. 36

e) Algunos patronos deducen el pago de la indemnización por recontractación.

La ley del impuesto sobre la renta especifica estas deducciones en beneficio del patrono, y la comprobación de que si fueron pagadas o no queda entre el patrono y el ente fiscalizador, sin que el trabajador tenga acceso a esta información que perjudica su economía cuando no se le paga.

Con el Fondo de Pensión Privado incorporado al contrato del trabajador si tiene el trabajador un control de que su indemnización por tiempo de servicio si está siendo amortizada mensualmente y el ente fiscalizador la seguridad que el patrono cumple con el requisito de pago para ser deducida del Impuesto Sobre la Renta.

6.3 Razones para crear la norma aplicable

Las razones de cómo surge un conflicto individual de trabajo por el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio cuando llega el momento del rompimiento de la relación laboral entre patrono y trabajador se han descrito. Así también los beneficios de la ley sobre el Impuesto Sobre la Renta sobre este rubro económico determinante en la vida económica del trabajador.

El pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio está legislado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo la amplía y la Ley del Impuesto Sobre la Renta la concilia como beneficio al patrono.

Por lo tanto, este beneficio otorgado por la aplicación de las tres leyes, debe ser trasladado al trabajador por medio del Fondo Pensión Privado, ampliando el Artículo 22 del Código de Trabajo a través de una reforma legislativa.

6.4 Proyecto de reforma al Artículo 22 del Código de Trabajo

Decreto número _____

Guatemala _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y los derechos sociales mínimos fundamentales, concatenados con otras leyes aplicables al derecho de trabajo.

CONSIDERANDO

Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, a efecto de cumplir este precepto, es necesario introducir modificaciones que se ajusten a la realidad económica imperante.

POR LO TANTO

Con fundamento en lo considerado y en ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA

Artículo 1: Se reforma el Artículo 22, el cual queda de la siguiente forma: Artículo 22 En todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos:

- a) Las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

- b) Todo contrato de trabajo debe contener adicional un fondo de Pensión Privado o similar, donde se amortizará la indemnización laboral por tiempo de servicio al trabajador.
- c) El Fondo de Pensión Privado será amortizado mensualmente por el patrono, dividiendo en doce amortizaciones el pago de la indemnización que corresponde por año laborado, equivalente a un sueldo mensual pagado al trabajador.
- d) El patrono y el trabajador son libres de contratar la institución que promueve el Fondo de Pensión Privado, así convenga a sus propios intereses.
- e) El patrono deberá declarar el pago de las mensualidades del Fondo de Pensión Privado, en su declaración jurada conforme al impuesto sobre la renta a que este afecto.
- f) El patrono al prescindir de los servicio del trabajador, el Fondo de Pensión Privado queda disponible al trabajador en compensación y pago de su indemnización laboral conforme al tiempo de servicio.
- g) La falta de amortizaciones mensuales por parte del patrono en el Fondo de Pensión Privado, facultara al trabajador para emplazar al patrono al finalizar la relación laboral, como incumplimiento de la prestación de indemnización a que tiene derecho.
- h) El patrono deberá entregar una copia del contrato de trabajo y del Fondo de Pensión Privado al trabajador y a la Inspección General de Trabajo.
- i) Los patronos realizaran las modificaciones convenientes a sus intereses en la contratación del Fondo de Pensión Privado, siempre conservando la individualidad por trabajador, aunque el fondo sea colectivo.
- j) Todo patrono en las contrataciones presentes y futuras debe cumplir con el presente Artículo, quedando a su consideración la modificación de los planes que rigen en el Código de Trabajo en las contrataciones actuales.

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia, el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su Publicación y Cumplimiento

CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República de Guatemala es fundamental porque garantiza los derechos sociales mínimos e irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, o por la ley ordinaria, y norma que es obligación del patrono el pago de la indemnización; cuando se da el despido injustificado o en forma indirecta, con un mes de salario por año de servicios continuos.
2. La Constitución Política de la República de Guatemala determina un proceso laboral únicamente cuando el empleador despide en forma directa al trabajador y debe probar la justa causa de despido para no pagar la indemnización, daños y perjuicios.
3. Las leyes de trabajo que regulan las relaciones entre empleador y trabajador son conciliatorias, tutelares, así como las leyes que norman las actividades de los empleadores con respecto al Estado, siendo la más conciliatoria y tutelar la Ley del Impuesto Sobre la Renta, porque el empleador deduce del impuesto a que está afecto, todos los pagos que realiza con respecto a las prestaciones laborales, como el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio.
4. Los conflictos individuales de trabajo por el pago de la indemnización laboral en la iniciativa privada, no tienen justificación de nacer a la vida jurídica, ya que el patrono deduce el pago del Impuesto Sobre la Renta a que está afecto.
5. El empleador, al crear una plaza de trabajo, incluye en el presupuesto de costo, los pagos de las prestaciones laborales siguientes: salario, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, bonificación de emergencia e indemnización laboral por tiempo de servicio, las deduce del Impuesto Sobre la Renta cuando las cancela al trabajador y también cuando no se las paga, especialmente la indemnización laboral por tiempo de servicio.

6. La indemnización laboral por tiempo de servicio es un pago único, y se realiza cuando se termina la relación laboral entre patrono y trabajador, el monto económico ha sido descontado mes a mes por el patrono, ya que está incluido en el presupuesto de costo de la plaza, cuando el empleador no cuenta con un mecanismo de ahorro o un fondo común para esta eventualidad, y no tiene el capital para efectuar el pago que puede corresponderle al trabajador; justificara el despido directo en el conflicto individual de trabajo.

7. El Fondo de Pensión Privado es un ahorro mensual programado a corto, mediano y largo plazo, que es promovido por los bancos del sistema en Guatemala, el cual se adapta al descuento realizado por el patrono para el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio y cumple con el fin normado en el Artículo 102 inciso (o) de la Constitución Política que norma así; “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuo 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”.

8. El Artículo 22 del Código de Trabajo es una norma ordinaria preceptiva, que unifica todas las normas laborales existentes en el ordenamiento jurídico, porque determina que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos las garantías y derechos que se otorguen a los trabajadores, los cuales son violados por el patrono al realizar el despido injustificado o indirecto y no paga la indemnización laboral por tiempo de servicio, así como la propia Constitución.

RECOMENDACIONES

1. El Artículo 22 del Código de Trabajo es continuamente violado por los patronos del sector privado laboral, en especial cuando ocurre el despido en cualquiera de sus tres formas, y no se paga la indemnización por tiempo de servicio, la norma es clara y determinante porque indica que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos las garantías y derechos que se otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. Por lo tanto la reforma para incluir el Fondo de Pensión Privado en el artículo citado cumplirá la garantía constitucional para que se efectúe el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio en cualquier clase de despido.
2. El descuento que realiza el patrono conforme a su presupuesto de la plaza de trabajo, para el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio se canalizará a través del Fondo de Pensión Privado mes a mes; queda a criterio del patrono y trabajador qué institución bancaria les ofrece mejores servicios conforme a su conveniencia; los aportes mensuales son deducidos del Impuesto Sobre la Renta a que está afecto el patrono, siendo también una garantía para el ente fiscalizador que sí se efectúa el pago de dichas deducciones.
3. Cuando el trabajador sea despedido, automáticamente el patrono sólo dará el visto Bueno y el Fondo de Pensión Privado pasa a poder del trabajador quien puede disponer de una parte o de todo el capital acumulado o continuar aportando su cuota cuando ingrese a otro empleo, y puede solicitar al patrono que su aporte se lo deposite al Fondo de Pensión Privado adquirido con anterioridad.
4. La iniciativa privada ha comercializado el seguro de gastos médicos a nivel empresarial, ofreciendo mejores servicios médicos para los propios patronos y

empleados que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que sin estar normado en el Código de Trabajo ha sido incluido como un beneficio adicional por el patrono para el trabajador, la enfermedad, los accidentes personales y de trabajo ocurren continuamente durante la relación de trabajo, y no así con el pago de la indemnización laboral, porque ésta se da al efectuarse el despido del trabajador. Con el Fondo de Pensión Privado aplicado al pago de la indemnización, los conflictos individuales de trabajo por la cancelación de esta prestación laboral no se darán tan continuamente como ocurre en la realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** (s. e.), tomo II, Argentina, Ediciones El Gráfico, 1949.
- CHRUDEN, Herbert J. SHERMAN, Arthur W. **Administración de personal.** (s. e.), Editorial Scott Foresman and Co., Estados Unidos, 1983.
- DE FERRARA, Francisco. **Derecho de trabajo.** (s. e.), Argentina, Editorial Desalma, 1971.
- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo.** 2da. edición, Ediciones la Ley S. A. Argentina, 1971.
- HARRIS J., O. Jeff. **Administración de recursos humanos.** (s. e.), Editorial Limusa Noriega, México, 1987.
- KRPTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 4a. edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires Argentina, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El Derecho latinoamericano del trabajo.** (s. e.), Tomo II, Dirección de Publicaciones Facultad de Derecho Universidad Autónoma de México, 1974.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo.** (s. e.). Tomo II, México, Editorial Porrúa. S. A., 1983.
- OCEANO UNO. **Diccionario enciclopédico ilustrado.** (s. e.), ediciones Océano S. A., Colombia, 1993.
- OSSORIO, Manuel, OBAL, Carlos R. **Enciclopedia jurídica Ameba,** (s. e.), tomo xv, Argentina, Ediciones Driskill. S.A. 1989.
- WATSON S., Donal. **Teoría de los precios.** (s. e.), Editorial Trillas S. A. México, 1981.

Legislación:

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

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

Decreto 215 Ley Orgánica del Banco de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala, Editorial Ayala & Jiménez, Guatemala, 2000.

Ley de Bancos y Grupos Financieros y sus Reglamentos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 19-2000.