

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

**DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE
IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO
DE TRABAJO**

MARIO VINICIO GRIJALVA QUIÑONEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2008

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

**DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE
IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO
DE TRABAJO**

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

Por

MARIO VINICIO GRIJALVA QUIÑONEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2008.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y contenido de la tesis”
(Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de
Guatemala).

LICDA. MIRSA VILMA GIRÓN SOLARES
Abogada y Notaria
Colegiado No. 5186
19 Avenida 10-24 Zona 6
Teléfono: 2289-1229
Guatemala, C.A.



Guatemala, 13 de Abril de 2007.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Licenciado Castillo Lutín:



Atentamente me dirijo a usted, para informarle que de conformidad con el nombramiento emitido por la unidad a su digno cargo, procedí a Asesorar el trabajo de tesis del Bachiller Mario Vinicio Grijalva Quiñónez, intitulado: **"DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO DE TRABAJO"**.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis del Bachiller Grijalva Quiñónez, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

De usted, atentamente,


Licda. Mirsa Vilma Girón Solares
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES. Guatemala diecinueve de noviembre de dos mil siete.**

Atentamente pase al (a la) **LICENCIADO (A) ADOLFO DIMAS RANGEL SOLIS**, en sustitución del (de la) **revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) ARNULFO RAFAEL ROJAS CETINO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) **estudiante MARIO VINICIO GRIJALVA QUIÑÓNEZ**, intitulado **"DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. 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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. ADOLFO DIMAS RANGEL SOLIS
Abogado Y Notario
Colegiado No. 3736
16 Avenida "D" 13-23 Zona 1
Teléfono: 2253-5916
Guatemala, C.A.



Guatemala, 18 de Enero de 2008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que de conformidad con el nombramiento emitido por la unidad a su digno cargo, procedí a Revisar el trabajo de tesis del Bachiller Mario Vinicio Grijalva Quiñónez, intitulado: **“DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO DE TRABAJO”**.

Finalmente quiero emitir opinión referente al trabajo, por cuanto que si cumple con todos los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, así mismo la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión en el Examen Publico de Tesis de su autor, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

De usted, atentamente,

Adolfo Dimas Rangel Solís
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de febrero del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIO VINICIO GRIJALVA QUIÑÓNEZ, Titulado "DERECHOS MÍNIMOS CON QUE CUENTA EL TRABAJADOR EN CASO DE IMPOSIBILIDAD ABSOLUTA DEL PATRONO PARA CUMPLIR CON EL CONTRATO 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/ragm



DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiar mis pasos en cada momento de mi vida y ayudarme a culminar mi carrera. Fuente de infinita bondad y sabiduría.

A MIS PADRES:

Por darme la vida y sus sabios consejos e infinito amor, que Dios los colme de bendiciones.

A MI ESPOSA:

Ilina por ser parte de mi vida e incondicional amor y apoyo.

A MI HIJO:

Vinicio Armando por ser el centro de inspiración y llenar a cada momento mi vida de alegrías.

A MIS HERMANOS:

Por bríndame su cariño y apoyo.

A MIS MAESTROS:

Gracias por sus sabias enseñanzas.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por los conocimientos adquiridos durante los años de estudio.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho de trabajo.....	1
1.1. El derecho de trabajo en la antigüedad.....	1
1.2. El derecho de trabajo en Guatemala.....	6
1.3. Definición.....	8
1.4. Naturaleza.....	10
1.5. Fuentes.....	12
1.6. características del derecho de trabajo.....	15
1.7. Principios que informan al derecho de trabajo.....	16
1.7.1. Principio de tutelaridad.....	16
1.7.2. Principio evolutivo.....	17
1.7.3. Principio de obligatoriedad.....	18
1.7.4. Principio de realismo.....	18
1.7.5. Principio de sencillez.....	19
1.7.6. Principio conciliatorio.....	19
1.7.7. Principio de inrenunciabilidad.....	20
1.7.8. Principio de justicia social.....	21

CAPÍTULO II

2.	Relación y Contrato de Trabajo.....	23
2.1.	Concepto.....	23
2.2.	Naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo.....	25
2.3.	Elementos de contrato de trabajo.....	25
2.3.1.	Elementos generales.....	26
2.3.1.1.	Capacidad.....	26
2.3.1.2.	Consentimiento.....	26
2.3.1.3.	Objeto.....	26
2.3.2.	Elementos especiales.....	27
2.3.2.1.	Prestación personal del servicio.....	27
2.3.2.2.	Subordinación.....	27
2.3.2.3.	Salario.....	27
2.4.	Sujetos del contrato de trabajo.....	28
2.4.1.	Trabajador.....	28
2.4.2.	Patrono.....	29
2.5.	Inamovilidad y estabilidad.....	30
2.5.1.	Clases de estabilidad.....	31
2.5.1.1.	Estabilidad propia.....	31
2.5.1.2.	Estabilidad impropia.....	32

	Pág.
2.5.1.3. Estabilidad sindical.....	32
2.5.1.4. Estabilidad absoluta.....	32
2.5.1.5. Estabilidad relativa.....	33
2.6. Reinstalación.....	33
2.7. Seguridad social.....	33
2.7.1. Antecedentes.....	34
2.7.2. La incapacidad temporal no derivada de accidentes de trabajo o enfermedad protección a la maternidad.....	36

CAPÍTULO III

3. Despido.....	39
3.1. Despido indirecto.....	40
3.2. Despido directo.....	41
3.2.1. Despido directo injusto o injustificado.....	42
3.3. Despido directo justo o justificado.....	43
3.3.1. Causales de despido directo justo en el Código de Trabajo.....	44
3.3.2. El despido directo justo con base en el Artículo 78 del Código de Trabajo.....	50
3.3.3. Medios de prueba utilizados en la actualidad para poder sustentar la justa causa del despido directo.....	51
3.3.4. Repercusiones jurídicas por no probar el despido por causal justa.....	52
3.3.5. La prescripción en materia de despido en el Código de Trabajo....	54

	Pág.
3.4. Indemnización universal.....	57

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales a las que tiene derecho un trabajador despedido injustificadamente.....	59
4.1. Prestaciones laborales.....	59
4.2. Día de descanso remunerado.....	61
4.2.1. Naturaleza jurídica.....	61
4.2.2. Disposición legal.....	62
4.3. Vacaciones.....	64
4.3.1. Naturaleza jurídica.....	64
4.3.2. Disposición legal	65
4.3.3. Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma continua.....	66
4.3.4. Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua.....	67
4.4. Aguinaldo.....	70
4.4.1. Naturaleza jurídica.....	70
4.4.2. Disposiciones legales.....	71
4.4.2.1. Trabajadores a plazo fijo para obra determinada de forma continua.....	72
4.4.2.2. Trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua.....	73

	Pág.
4.5. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.....	73
4.5.1. Naturaleza jurídica.....	73
4.5.2. Disposiciones legales.....	74
4.5.3. Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinad de forma continua.....	74
4.5.4. Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de forma discontinua.....	75
4.6. Ley de bonificación incentivo del sector privado.....	76
4.6.1 Naturaleza jurídica.....	76
4.6.2 Disposiciones legales.....	77
4.7. Indemnización por tiempo servido.....	78
4.7.1. Naturaleza jurídica.....	78
4.7.2. Disposiciones legales.....	79
4.8. Daños y perjuicios.....	80
4.9. Clasificación doctrinal de las causas de terminación del contrato de trabajo.....	81
4.9.1. Clasificación del Código de Trabajo de la forma de terminar la relación laboral.....	83
4.9.2. Despido.....	83
4.9.3. Mutuo consentimiento, plazo fijo u obra determinada.....	84
4.9.4. Renuncia.....	84
4.9.5. Muerte	85

	Pág.
4.9.6. Fuerza mayor o caso fortuito	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

En Guatemala la falta de políticas jurídicas y económicas del Estado, el poco desarrollo de la industria en el país y en general la crisis económica que afecta nuestra sociedad, trae consecuencias negativas en las relaciones que se establecen entre patronos y trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo que no benefician especialmente al trabajador, cuando el patrono se ve imposibilitado de cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En los últimos años el Código de Trabajo ha sido reformado, y las mismas no han respondido en su totalidad a los intereses de la clase trabajadora, dando la idea que éstas han sido realizadas únicamente para cumplir con requerimientos de organizaciones internacionales.

El presente trabajo trata sobre un análisis doctrinal, legal y crítico, en el cual se establece si las prestaciones que obtienen los trabajadores son mínimas y sobre las garantías que otorga la ley; cuando por circunstancias imprevistas, causadas por la naturaleza o por la mano del hombre, como terremoto, inundación, incendio; situaciones que dejan al patrono en la imposibilidad de cumplir con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo y como consecuencia de ello, finaliza la relación laboral al declararse en quiebra o insolvente.

Para su estudio el presente trabajo de tesis, está dividido en cuatro capítulos; en el primero lo relacionado a generalidades del derecho del trabajo, historia en Guatemala, definición, naturaleza jurídica, fuentes, características, principios y garantías que lo informan. En el segundo capítulo se desarrolla lo relacionado a relación laboral y contrato de trabajo, concepto, naturaleza jurídica, características, elementos, sujetos que la componen, conceptos

de inamovilidad y estabilidad. En el capítulo tercero se desarrolla lo relacionado a el despido como situación que pone fin al contrato laboral, despido directo e indirecto, despido justo y de la indemnización universal. En el capítulo cuarto se desarrolla lo relacionado a las prestaciones laborales a las que tiene derecho el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, su definición, día de descanso remunerado, su naturaleza jurídica, disposición legal, vacaciones, su naturaleza jurídica, disposiciones legales, trabajadores a plazo fijo o para obra determinado de forma continua, trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua, aguinaldo, su naturaleza jurídica, disposiciones legales, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, su naturaleza jurídica, disposiciones legales, ley de bonificación incentivo del sector privado, su naturaleza jurídica, disposiciones legales, indemnización por tiempo servido, su naturaleza jurídica, disposiciones legales, daños y perjuicios, clasificación doctrinal de las causas de terminación del contrato de trabajo, clasificación en el Código de Trabajo de la forma de terminar la relación laboral, el despido, mutuo consentimiento, plazo fijo u obra determinada, la renuncia, muerte del patrono o trabajador, fuerza mayor o caso fortuito.

Para llevar a cabo la presente investigación se hizo necesario utilizar los métodos analítico y deductivo, la técnica de investigación utilizada fue la documental y descriptiva, la cual se desarrolló a través de la entrevista al personal de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, y dio como resultado un bajo porcentaje de patronos que cumple con los derechos mínimos que tiene el trabajador en Guatemala, lo cual es una realidad jurídica -laboral.

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho de trabajo.

1.1. El derecho de trabajo en la antigüedad.

Según el laboralista mexicano de la Cueva expresa: “El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como consecuencia de la división que se produjo entre los hombres, el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal, la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América con la declaración de los derechos sociales, de la Constitución Mexicana de 1917 y más tarde en Europa en la Constitución Alemana de Wetmar de 1919; en esos dos ordenamientos el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores”¹

¹. De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 5.

No es posible hablar de derecho del trabajo propiamente dicho, en las épocas de la esclavitud y feudalismo, siendo hasta en la revolución industrial, en donde todos los individuos empezaron a ser tomados como sujetos de derechos y obligaciones.

Comentare aquí el origen del derecho del trabajo que al respecto trata el catedrático de la Universidad de Madrid, Alonso Olea en su obra la Prehistoria del derecho del trabajo quien Indica: “El trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena no ha existido siempre como realidad social generalizada; antes bien, su existencia misma y desde luego su generalización, son fenómenos históricos, desarrollados desde realidades anteriores que presentaban caracteres distintos y contrarios. Además la generalización de este tipo de trabajo es un fenómeno virtualmente contemporáneo, o de experiencia histórica muy próxima al tiempo que vivimos”.²

Por ello es que habla de derecho del trabajo hasta el sistema capitalista, en donde se empieza a considerar al Individuo como sujeto de derechos y obligaciones y que en 1789 a través de los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia, en donde se plasma con una clara concepción individualista.

“La idea de los derechos naturales del hombre: cada ser humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e Inmutables por lo tanto,

² Olea, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág.49.

inalienables, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado".³

El liberalismo político constitutivo del sistema individualista y liberal burgués, tuvo como finalidad única: garantizar a la burguesía los principios del derecho natural, de la economía liberal, la propiedad privada y la libertad de Industria- enmarcando la misión del estado y del derecho en garantizar la coexistencia de las libertades, basados evidentemente en la autonomía de la voluntad, esta última como sabemos es ajena, en lo que se refiere a las condiciones de contratación, a nuestra institución laboral.

Antes de entrar a delimitar algunos aspectos puntuales sobre el desarrollo histórico del derecho laboral, se menciona que de acuerdo a la historia europea del derecho del trabajo, indica Rosseau que la propiedad privada es la causa de todos los males humanos, de la desigualdad. Por su parte Marx distinguió el problema con mayor claridad, estableciendo que el surgimiento de la propiedad privada produjo la oposición entre las clases antagónicas; Esclavistas-esclavos, señor feudal-campesinos o siervos de la gleba y Capitalista-proletariado, Marx opinó "que la lucha de clases es la ley de la historia".⁴

³. **Ob. Cit.** Pág. 7.

⁴. Marx, Carlos. **Manifiesto del partido comunista.** Pág. 53.

Es necesario dejar claro que si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, en virtud que este es tan antiguo como el hombre, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista en el que aparece el derecho de trabajo como lo conocemos en la actualidad, con esto podríamos concluir que el derecho del trabajo nace con el capitalismo.

El sistema de producción feudalista tuvo fin debido a una serie de factores, como el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor acabados por los artesanos, lo que hizo desaparecer paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una seria crisis que aunada a otros fenómenos produjo el aparecimiento del sistema capitalista de producción.

Luego se inventa la máquina de vapor, hecho fundamental para la revolución Industrial inglesa, y sucede la revolución francesa 1789; que fueron fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, se inició la producción a gran escala, crecieron las fábricas en Europa, que según historiadores de la época provocaron la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como muchos campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias.

Con el advenimiento del sistema capitalista y la revolución industrial sucedió que la producción en masa requería mayor número de obreros, quienes eran contratada en

las condiciones que los empresarios imponían, pagaban los salarios que ellos consideraban convenientes a sus intereses, no existía ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surge así lo que se ha conocido en el mundo como “jornadas de sol a sol”, en razón que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y terminaba cuando éste se ocultaba, situación mejoró con el descubrimiento y comercialización de la energía eléctrica, pues con ella se pudieron iluminar los centros de trabajo, que de por sí eran lugares muy estrechos y con poca o ninguna ventilación.

El liberalismo económico, propugnaba el Individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo que obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento, en el axioma dejar hacer dejar pasar (*Laissez-faire / Laissez-passer*), tal era la situación que se vivía en las fábricas, que dieron lugar a las protestas de los trabajadores, así como la presión que ejercían algunas organizaciones como la Iglesia Católica, fue así como los Estados de esa época encargaron a determinados funcionarios; hacer estudios de la situación imperante, lo que llevó a conclusiones sorprendentes ya que en un informe, por ejemplo, se decía que la situación del Imperio Ruso era preocupante, debido a que la mayoría de los trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas extremantes, en condiciones inhumanas para la prestación de servicios, lo que hacía vislumbrar un futuro sombrío para el país, pues los niños, ahora trabajadores, cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que debían estar en buenas condiciones de salud para la procreación no podrían tener hijos sanos, lo que hacía esperar

generaciones futuras enfermas e incapacitadas prematuramente para las diversas tareas de la vida social.

Estos informes, las presiones de la iglesia católica principalmente en lo relativo a la fijación de salarios y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas de trabajo para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente, las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados fueran dictando paulatinamente, algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón aunque las causas del apareamiento del derecho del trabajo son diversas, existe consenso entre los diferentes autores en considerar, que las principales causas del apareamiento de este derecho fueron las tremendas condiciones que impulsó la industria al hombre y las protestas de los trabajadores.

En el ámbito latinoamericano se ha mencionado que es la Constitución Mexicana de 1917, el primer texto legal en donde a nivel constitucional se reconoce al derecho del trabajo como un "derecho mínimo e irrenunciable para los trabajadores".

1.2. El derecho de trabajo en Guatemala.

De la época precolombina se tienen pocos datos, y lo que se encuentra no es confiable. En la época de la colonia, no obstante la promulgación de las Leyes de Indias, que procuraban limitar los abusos cometidos por los súbditos de la corona española contra los nativos del continente, mediante la regulación de la jornada de

ocho horas, y su contenido humanístico, el mal trato y malas condiciones de trabajo fueron el común denominador para los trabajadores guatemaltecos.

A finales del siglo XIX y siguiendo la corriente de la tolerancia en materia laboral que imperaba en el mundo, el Estado de Guatemala dictó varias normas de corte más civilista, que reconocían la libertad de contratación en el ámbito laboral, dejando a libre albedrío de las partes las condiciones a pactarse en los contratos laborales. El 24 de abril de 1926 se emitió el Decreto 1434, Ley del Trabajo, que fue el primer texto legal que agrupó de manera sistemática las normas relativas a las relaciones laborales, tratando diversos aspectos como: jornadas de trabajo, descanso semanal, protección a la madre obrera, los períodos de descanso prenatal y postnatal, la lactancia y la inamovilidad; también aunque de forma breve, trató sobre la organización administrativa de trabajo y el procedimiento colectivo.

El uno de mayo de 1947 en conmemoración del día del trabajo y del tercer aniversario de la revolución de octubre, entró en vigencia el Decreto número 330 que contiene el primer Código de Trabajo, cuyas innovaciones se encuentran todavía presentes en la legislación actual. No obstante en 1961 fue derogado por la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República, que es el Código de Trabajo vigente en esta época, las reformas hechas fueron mínimas, y éste a su vez tampoco ha sido modificado en su esencia. Las reformas que se han dado, han sido para agilizar la tramitación de los diferentes procesos que se establecen, o bien, para mejorar los derechos que se reconocen.

Lo concerniente a nuevas prestaciones, generalmente se regula en leyes distintas, tal es el caso del aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo y otras más.

1.3. Definición.

El derecho laboral, como tal, es una disciplina relativamente nueva, por tal razón es difícil establecer alguna definición precisa, considero que es mejor acoger la recomendación de García Maynez, que al encontrar el mismo problema para definir el concepto de Derecho en su forma más amplia, deja implícito que la tarea a realizar no es establecer una definición universal y aplicable a cada estado del planeta, lo cual sería imposible en nuestra actualidad, en virtud que cada definición -en el mejor de los casos- responderá a una realidad social determinada, por ello no se da una definición propia, en vista que no es el objeto de la presente investigación, pero si se trata de establecer las características que concurren en género próximo en las diferentes definiciones del derecho del trabajo:

- Roberto Muñoz Ramón, "el derecho del trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".

- Néstor de Buen, El derecho del trabajo es “ el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e Indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”

- Mario de la Cueva, "el derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones Individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida". La definición que proporciona el maestro De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada debido a que establece la forma ideal de constituir la axiología de derecho del trabajo, no olvidemos que el derecho laboral como institución jurídica constitucional, nace en México y es donde han evolucionado sobre manera sus instituciones.

Es la que más se adecua al tema objeto de investigación, ya que con el salario el trabajador busca obtener un nivel de vida decoroso para sí y su familia, es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral como lo es el trabajador.

1.4. Naturaleza.

Sobre el particular, al igual que en lo concerniente a los fines del derecho del trabajo no se han unificado los criterios, pero la mayoría de los tratadistas, los agrupan en tres ramas:

- Los que lo ubican dentro del derecho público;
- Los que sostienen que es parte del derecho privado;
- Los que consideran que debe integrarse a un "tértium g enus".

De acuerdo a lo anterior, hay autores que lo ubican dentro de la primera categoría, derecho público, como J. Jesús Castorena- Gallard y Folch, opinan que si un deber es impuesto por nosotros mismos es derecho privado, pero a contrario sensu, si ese deber proviene no de nuestro ánimo, sino de un mandato del Estado, como el derecho laboral, entonces es derecho público.

Algunos autores sostienen que el derecho del trabajo es parte del derecho privado, ya que gira alrededor del contrato que lleva su nombre, toda vez que contiene las características de los intereses que regula.

También opinan que la naturaleza del derecho obrero, forma parte de un "t rtium g enus", que significa: tercer género: denominación que se aplica para caracterizar una posición ecléctica, ya que se puede incluir dentro de la competencia del derecho público y privado, entre derecho civil y administrativo entre contrato y ley, lo que nos

lleva a un nuevo campo jurídico: en el derecho social, que se subdivide en derecho económico y derecho del trabajo.

Considero que el derecho laboral forma parte de un tercer genero, ya que ciertamente supera la clásica división bipartita del derecho público y privado, toda vez que el derecho del trabajo no puede considerarse como una rama exclusiva del derecho público, ya que su origen no fue producto de un acto de un gobierno, si no fue de una decisión jurídica-política fundamental, motivada por la explotación de que eran objeto los trabajadores, pues se les obligaba laborar jornadas inhumanas en centros en los que peligraba su existencia, de ahí que el derecho laboral tenga como objetivo natural proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores.

En Guatemala se elevaron tales objetivos al rango de norma constitucional, en base a lo anterior, no es válida la posición de aquéllos tratadistas que ubican al derecho del trabajo como parte del derecho privado, por operar el contrato que lleva su nombre, y más aún por considerar que esta figura jurídica es la base de esta disciplina; de tal suerte que es clara la inexactitud en la que incurren, si ponderamos que no es propiamente un contrato desde el punto de vista civil y menos aún por las prestaciones que se supone regula, por las siguientes consideraciones:

- La relación laboral adolece del carácter contractual desde el punto de vista civil, precisamente porque no operan los elementos esenciales de este instrumento jurídico, menos aún lo que constituye su fundamento y razón, es decir, el principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

- En los términos del Artículo 19 del Código de Trabajo, se contempla la posibilidad de la formación de la relación jurídica de carácter laboral de forma diferente a la que se puede pactar, en base al contrato, ya que el espíritu de que está investido dicho ordenamiento laboral, es la teoría relacionista, que establece: prestado un servicio personal subordinado se presume la existencia de la relación laboral, no importando el acto o la causa de su origen.

Por otra parte, en el contrato las partes establecen las condiciones en que desean obligarse, de acuerdo a su libre voluntad, generándose para los contratantes derechos y obligaciones, esto no sucede así en el Derecho del Trabajo, toda vez que, por ejemplo, si se pactan jornadas superiores, o bien salarios inferiores a los mínimos establecidos, la ley de la materia prescribe la nulidad de estos.

En este orden de ideas, no puede validamente considerarse a la naturaleza del derecho del trabajo dentro de la clasificación bipartita del derecho público o privado, debido a que no regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino que protege la vida, la salud y la integridad humana, de ahí su esencia proteccionista que emana del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.5. Fuentes.

Cuando se habla de fuentes del derecho -en cualquiera de sus ramas- vienen a nuestra mente las opiniones de Claude Du Pasquier, Eduardo García Maynez y contrapuesta a las opiniones de ellos la opinión de Néstor de Buen, la bifurcación en

este aspecto radica en que los primeros tratan de encontrar las fuentes del derecho en sus antecedentes o las circunstancias sociales que crean el derecho mientras para el segundo autor opina que las fuentes del derecho hay que buscarlas únicamente en la misma ley. Opinión última que se comparte en el aspecto formal mas no en el material, en virtud que en el primer aspecto la legislación laboral sólo acepta como fuente de su ordenamiento la ley y la costumbre pero de forma supletoria, a lo que se llama en términos jurídicos costumbre delegada, que no es más que la misma autorización de la ley para que se pueda auxiliar el derecho de la costumbre, pero no debe escapar a nuestro entendimiento, que la costumbre no es fuente del derecho laboral, solo lo es la ley y ésta permite auxiliarse de la costumbre sólo cuando lo establece específicamente para cada caso. En el aspecto material no se comparte la opinión que es objeto de análisis en virtud que como científicos del derecho y estudiosos de los fenómenos y procesos sociales se sabe que el derecho entendido en su aspecto formal es producto de las relaciones sociales, es la actividad y relación del hombre con sus congéneres lo que motiva la creación de las normas del derecho.

Se conocerán las opiniones de: Claude Du Pasquier: "El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra: de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho." En este mismo criterio se expresa García Maynez y Miguel Villorio: es el autor Nestor de Buen el que se encuentra en desacuerdo con lo expuesto por los citados autores señalando que "Parece que fuente' es la circunstancia social en la que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar

de las normas se tiene que referir al dato objetivo de su expresión formal y no de sus antecedentes". Como ya se ha señalado ambas posturas tienen su ámbito de validez y más que contradecirse se complementan.

En nuestro medio, la fuente principal del derecho del trabajo es la ley, indiscutiblemente. En otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del derecho, en nuestro país, la jurisprudencia la constituyen cinco fallos uniformes del tribunal de casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario, y siendo que la rama del derecho laboral es sumamente joven en nuestra legislación, resulta difícil acudir a la jurisprudencia como fuente del derecho.

En conclusión la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que en el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continua con la aplicación de la equidad, la costumbre, o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común.

1.6. Características del derecho de trabajo.

En el propio Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta la doctrina y la técnica jurídica, dentro de sus considerandos enumera las características ideológicas del derecho de trabajo:

- Es un derecho tutelar de los trabajadores tratando de esta forma compensar la desigualdad económica de éstos con respecto a sus patronos otorgándoles una protección jurídica preferente. Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que gozan de su período de lactancia, gozan de ciertos beneficios que protegen su estado, los cuales serán estudiados más adelante.
- Es un derecho irrenunciable para el trabajador ya que constituye un mínimo de garantías sociales que lo protegen.
- Es un derecho realista que estudia al individuo en su realidad social basándose en la equidad y, además, es objetivo porque resuelve problemas que surgen por su aplicación y dicha resolución es con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles.
- Es una rama del derecho público tal y como se mencionó al estudiar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.
- Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, tal y como lo indica el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo constituyen la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.

1.7. Principios que informan al derecho del trabajo.

El derecho de trabajo para cumplir con su fin de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de contar con una serie de características, se ve apoyado en ciertos principios entre los cuales destacan:

- principio de tutelaridad.
- principio evolutivo.
- principio de obligatoriedad.
- principio de realismo.
- principio de sencillez.
- principio conciliatorio.
- principio de irrenunciabilidad.
- principio de justicia social.

1.7.1. Principio de tutelaridad.

Varios autores consideran que la razón de ser del derecho laboral es la protección del trabajador, siendo precisamente esta razón la esencia del principio de tutelaridad; el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo indica “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;” mientras que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuyo epígrafe es tutelaridad de las leyes de trabajo, estipula que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los

trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” tanto en el considerando del Código de Trabajo como en el artículo constitucional mencionados anteriormente se concibe una protección al trabajador recompensándole de esa forma la situación de desigualdad en la que se encuentra con relación a la del patrono; el tratadista Mario de la Cueva sostiene que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. De la misma forma el Artículo 17 del Código de Trabajo establece una posición tutelar a favor del trabajador cuando indica “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.” este es un ejemplo más en el que se contempla la tutelaridad al derecho del trabajador.

Este principio se ve reflejado dentro de la legislación guatemalteca al regular, por ejemplo, un salario mínimo, jornadas máximas de trabajo, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad y el aguinaldo.

1.7.2. Principio evolutivo.

El derecho de trabajo se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano las cuales cambian rápidamente. Dicha evolución procura el beneficio de los trabajadores, regulando de una mejor forma las relaciones laborales; es este cambio precisamente el que define el principio evolutivo del derecho de trabajo. Dentro del Código de Trabajo se deduce el principio evolutivo en el primer considerando que indica “que se hace necesario revisar

la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado”. El hecho de introducirle modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución que aconseja el principio evolutivo.

1.7.3. Principio de obligatoriedad.

El derecho de trabajo debe aplicarse de forma imperativa, es decir que el estado debe intervenir en la aplicación coactiva de las normas tal y como lo estipula el considerando cuarto, literal c), del Código de Trabajo, “el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley”...

1.7.4. Principio de realismo.

En el considerando cuarto, literal d) del Código de Trabajo se establece que “el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.” como se mencionó anteriormente el derecho laboral procura lograr el bienestar del trabajador, y para lograrlo debe de concebir con objetividad las situaciones que este vive diariamente, y es este hecho el que da vida al principio de realismo.

1.7.5. Principio de sencillez.

Este principio como su nombre lo indica, promulga que el derecho laboral sea en términos sencillos, de fácil comprensión y aplicación, hecho que se materializa en el derecho procesal de trabajo, el que refleja que el derecho de trabajo no es formalista, y luchando así a favor del trabajador; resaltando nuevamente la característica de tutelaridad. El principio de sencillez puede contemplarse en el quinto considerando del Código de Trabajo el que indica: “estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

1.7.6. Principio conciliatorio.

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que promulga que se logre el entendimiento entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja desacuerdo.

El último considerando del Código de Trabajo se indica que dicho cuerpo legal se debe inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Mientras que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

1.7.7. Principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad se encuentra estrechamente relacionado con el principio de tutelaridad y con el de obligatoriedad; con el primero porque este principio tutela que el trabajador no renuncie a sus derechos ya sea porque sufra de presión, engaños o cualquier tipo de coacción que pretenda hacer el patrono y con el segundo porque la imperatividad de las leyes de trabajo se entienden aun frente o en contra de las disposiciones que tome el trabajador en el momento en que renuncia, por ejemplo.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece” los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores”. El cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo, es de gran importancia, el principio de irrenunciabilidad cuando establece: “que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste”.

1.7.8. Principio de justicia social

Según Manuel Ossorio, la justicia social es una expresión perteneciente al derecho de trabajo, que se refiere a la tendencia doctrinal y práctica que se encamina a la protección de las personas débiles económicamente para elevar su nivel de vida y cultura, excluyendo de ciertos privilegios a las clases económicamente fuertes quienes provocan desigualdades sociales. Dentro de la legislación guatemalteca se encuentra el principio de justicia social en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 el cual establece: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

CAPÍTULO II

2. Relación y contrato de trabajo.

2.1. Concepto.

Ossorio define la relación de trabajo como: “Aquella que representa una idea principal derivada de la doctrina italiana, según la cual el hecho de que una persona trabaje 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”.⁵

Es decir que con el solo hecho que una persona labore para otra en condiciones de subordinación, ya se ha creado una relación de trabajo entre ambas partes y que con dicha relación ya se han contraído una serie de derechos y obligaciones para las partes, los cuales deben ser respetados independientemente que exista o no un contrato de trabajo.

Para Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse,

⁵. Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 659.

bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”⁶; mientras que el Decreto 1441 del Congreso de la República, de Código de Trabajo en el Artículo 18 lo define como: “El vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”⁷ tanto en el concepto de Cabanellas como en el artículo citado se menciona la existencia de una prestación continuada de servicios por la que se recibirá una remuneración a cambio, existiendo una dependencia o dirección, dicha circunstancia se materializa en la relación de trabajo; entonces, para que exista un contrato previamente debe darse una relación, no siendo posible la realización a la inversa, debido a que en el contrato se plasman las voluntades estipuladas en una relación de trabajo.

Por esta razón se le da cierta preeminencia a la relación sobre el contrato escrito, ya que el sistema legal laboral interviene de forma automática y plena con el solo hecho que una persona trabaje fundada en la relación de subordinación de un patrono.

⁶. Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo 2. Pág. 778.

⁷. **Código de Trabajo**. Pág.14

2.2. Naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es una figura contractual típica, que goza de una regulación unitaria y con principios informadores propios y distintos de cualquier contrato civil.

Como características del contrato de trabajo se pueden mencionar las siguientes:

- **Bilateral:** Genera obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso:** Se da una prestación a la que se obligan ambas partes; prestación de servicios, el trabajador y retribución económica a cargo del empresario.
- **Conmutativo:** Las partes tienen como ciertas las prestaciones a las que se obligan; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- **Tracto sucesivo:** También llamado de ejecución continuada, este se refiere a que el cumplimiento de las obligaciones no se agotan en el mismo acto del contrato, sino se prolongan y dilatan en el tiempo.
- **Consensual:** Se perfecciona por el simple consentimiento de las partes.

2.3. Elementos del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo cuenta con ciertos elementos que son generales para cualquier tipo de negocio jurídico: capacidad, consentimiento y objeto, además cuenta con elementos especiales: prestación personal del servicio, subordinación y salario.

2.3.1. Elementos generales.

2.3.1.1. Capacidad.

Debe ser de goce y de ejercicio, siendo la primera la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas, esta equivale a la personalidad jurídica; mientras que la segunda, la de ejercicio se refiere a la facultad de la persona de cumplir por sí mismo y ejercer sus derechos y cumplir obligaciones jurídicas.

2.3.1.2. Consentimiento.

Este se basa en la libertad de trabajo y no en la realización de un trabajo forzado.

2.3.1.3. Objeto.

La existencia de una actividad lícita e idónea consistente en un servicio que es prestado por el trabajador para beneficio del patrono quien en compensación paga un salario al primero.

2.3.2. Elementos especiales.

2.3.2.1. Prestación personal del servicio.

Se relaciona íntimamente con la ejecución de los trabajos, que lleve a cabo la actividad, la persona a quien se contrató.

2.3.2.2. Subordinación.

Fernández Molina indica que este elemento “consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados”⁸ es decir indica la disposición del trabajador a cumplir con las órdenes lícitas y pactadas en el contrato o relación de trabajo, que le serán impuestas.

2.3.2.3. Salario.

Es la retribución que el patrono pagará al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigentes para ambas partes.

⁸. Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.94.

2.4. Sujetos del contrato de trabajo.

Los sujetos del contrato de trabajo son “quienes, como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los servicios ajenos. Conviene aclarar que sujetos del contrato de trabajo lo son también quienes reciben la prestación de los trabajadores.”⁹ Es decir que los sujetos que participan en dicho contrato son el empleado y el patrono, tal como lo menciona el Código de Trabajo Guatemalteco en el Artículo 18.

2.4.1. Trabajador.

El autor Leodegario Fernández indica que trabajador es “toda persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”¹⁰

El Artículo tercero del Código de Trabajo lo define como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”¹¹

En consecuencia el trabajador es la persona que realiza la prestación de un servicio a cambio de una retribución que le otorga el patrono.

⁹. **Ob. Cit.** Pág. 729.

¹⁰. Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 34.

¹¹. **Código de Trabajo.** Pág. 10.

2.4.2. Patrono.

Según Leodegario Fernández el patrono “es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario.”¹² El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 02 define al patrono como: “la persona individual o jurídica que usa los servicios de uno o más trabajadores ya sea basándose en un contrato de trabajo o en una relación de trabajo.”¹³

Al comparar la figura del patrono con la del trabajador, aquél es la cara opuesta de la moneda, ya que el patrono es el acreedor del trabajo o actividad y es el deudor de la retribución o salario que debe otorgarle al trabajador. El patrono debe ser una persona, individual o jurídica; si es una persona individual debe de ser civilmente capaz, es decir que sea mayor de dieciocho años, y en goce pleno de sus facultades o derechos, en el caso que sea un menor o incapaz, podrá actuar mediante su representante legal y si fuera persona jurídica su personalidad tiene que ser otorgada por virtud de la ley.

Del contrato y de la relación de trabajo surgen obligaciones recíprocas tales como que el trabajador y el patrono son uno acreedor y el otro deudor de un salario, dentro del Código de Trabajo ésta figura se contempla en el Artículo 88 el cual establece; el patrono está obligado a pagarle al empleado en virtud del servicio

¹². **Ob. Cit.** Pág. 34.

¹³. **Código de Trabajo.** Pág.10.

prestado. Así como se tienen obligaciones recíprocas, también se tiene la facultad de gozar de una serie de derechos, el presente estudio se centró en las obligaciones y derechos que surgen de una relación laboral entre una mujer en estado de gravidez o período de lactancia con su respectivo patrono. El Código de Trabajo vigente establece en el Artículo 151 la prohibición a los patronos de despedir a las empleadas por estar en estado de gravidez o período de lactancia, gozando de inamovilidad; además dispone que, si los patronos incumplieran con dicha disposición aquellas podrán acudir a los tribunales respectivos a ejercitar su derecho de reinstalación.

2.5. Inamovilidad y estabilidad.

Uno de los principales objetivos del derecho laboral es brindarle al empleado la seguridad en su puesto de trabajo y de esa forma afianzarlo a su fuente de ingresos; esta facultad es conocida como inamovilidad. Manuel Ossorio la define como “el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen.”¹⁴

La inamovilidad también es conocida como “estabilidad laboral”. Estabilidad es una palabra que equivale a permanencia, fijeza, y seguridad, definiéndola Manuel Ossorio como “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada”.¹⁵

¹⁴. **Ob. Cit.** Pág. 370.

¹⁵. **Ibid.** Pág. 293

En el sentido práctico la estabilidad laboral consiste en las disposiciones y medidas legales que limitan al patrono a practicar un libre despido.

La estabilidad es beneficiosa para el trabajador y para el patrono, ya que al primero le asegura su fuente de ingreso económico así como su desarrollo personal, y para el segundo porque le evita la constante movilización en los puestos de empleo y le permite gozar del beneficio de contar con un personal especializado en una función específica.

2.5.1. Clases de estabilidad.

Manuel Ossorio indica la existencia de diferentes tipos de estabilidad:

- estabilidad propia.
- estabilidad impropia.
- estabilidad sindical.

2.5.1.1. Estabilidad propia.

Así es nombrada la situación en la que el patrono se encuentra privado de la posibilidad de romper el contrato laboral por su arbitraria voluntad. Esta clase de estabilidad se refiere en teoría a los empleados públicos.

2.5.1.2. Estabilidad impropia.

Así es nombrada la situación en la que el patrono puede despedir injustificadamente al empleado substituyendo su estabilidad laboral por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto, esta se refiere directamente a las actividades privadas, es decir a las relaciones entre trabajadores y patronos que no pertenezcan al sector público.

2.5.1.3. Estabilidad sindical.

Consiste en la protección que la ley brinda a los representantes o dirigentes gremiales, legal y estatutariamente elegido por una asociación, agremiación o sindicación profesional, para evitar que sean sujetos de posibles represalias de sus empleadores y de esta forma se les asegura su libertad de actuación.

Por su parte el autor Fernández Molina señala la existencia de dos sistemas respecto a la estabilidad:

- estabilidad absoluta.
- estabilidad relativa.

2.5.1.4. Estabilidad absoluta.

Consiste en la imposibilidad del patrono a despedir a algún trabajador, ni aún que exista una causa justificada, para hacer efectivo el despido debe contar con la anuencia previa de la autoridad competente quien decidirá sobre el cese de la relación

por voluntad expresa del trabajador, por comisión de faltas graves o por razones de salud o edad. Esta posición se fundamenta en que el trabajador tiene derecho al trabajo. Esta corriente absoluta menciona Fernández Molina ha sido recogida por varios proyectos de códigos de trabajo en Guatemala, pero nunca ha cobrado vigencia en nuestra legislación.

2.5.1.5. Estabilidad relativa.

Esta limita en forma ocasional o parcial el derecho del patrono para despedir a uno de sus trabajadores. Dentro de éste sistema se ubica la estabilidad, de que gozan los miembros del comité ejecutivo de un sindicato y la estabilidad que gozan las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, por ejemplo.

2.6. Reinstalación.

Consiste en colocar o situar de nuevo al empleado que ha sido retirado de su puesto de trabajo.

2.7. Seguridad social.

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, Artículo 152 literal b) establece que la trabajadora en estado de gravidez o período de lactancia a quien se le haya concedido el descanso al que tiene derecho por la ley será acogida por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y aquí aparece una

figura muy importante, para la trabajadora que se encuentra en estado de gravidez o período de lactancia, la seguridad social.

Para el autor López Valencia el concepto de seguridad social puede estudiarse en dos sentidos:

- restrictivo: en este sentido, seguridad social es sinónimo de previsión social y significa los auxilios que el trabajador recibe del estado en forma de seguros, tal es el caso de desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad entre otras.
- amplio: este suele confundirse con la seguridad económica, la cual regula las disposiciones sobre los salarios en relación con los precios, previsión social, educación y protección de la familia.

En 1942 en la declaración de Santiago de Chile se proclama que la seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción de las rentas nacionales, distribuir las equitativamente y a mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias.

2.7.1. Antecedentes.

La seguridad social nace de la compasión que inspira ayudar a los necesitados, esta compasión es movida por la caridad, la cual es una norma fundamental en la vida de los cristianos y por eso es que la iglesia católica se ha visto involucrada en esta actividad. Luego se da la beneficencia privada laica que se

fundamenta en el principio de fraternidad, siendo ésta la que se continúa practicando en la actualidad con la ayuda de los poderes públicos ya que éstos están en condiciones de ayudar económicamente y con eficacia. Desde el principio de la humanidad se identifican actitudes provisorias, trasladando esa preocupación al trabajo, sobre todo cuando surge la preocupación por el maquinismo y los problemas que causan la crisis laboral, se entabla así una lucha para que la inseguridad económica sea eliminada y de esta forma se inicia la previsión calificada de social porque abarca al conjunto de personas que habitan un territorio determinado. Toda persona que necesita protección debe tener derecho a ella y para gozar de ese derecho debe brindar una contraprestación previa del auxilio.

La primera constitución latinoamericana que regula el derecho a la seguridad social de los trabajadores es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su título sexto denominado “del trabajo y de la previsión social”, constitución promulgada en el Palacio Nacional de la Ciudad de Querétaro, el 31 de enero de 1917.

Al formular un concepto de previsión social puede decirse que es el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales que se dirigen a disminuir la inseguridad y el malestar de los que económicamente son débiles, el presente estudio se enfocará a las trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez o período de lactancia, quienes por un lapso deben suspender sus labores. Por tanto la seguridad social es el sistema de medidas arbitradas por el estado para brindarle protección a los ciudadanos, de forma especial a los trabajadores, frente a determinados riesgos, que

sustancialmente pueden traducirse en la disminución o pérdida de sus ingresos, y por lo tanto en la necesidad de incrementar sus gastos.

2.7.2. La incapacidad temporal no derivada de accidente de trabajo o enfermedad; protección a la maternidad.

Para que el trabajador goce de el derecho de ser protegido por el seguro social debe existir entre ellos una relación jurídica de seguro, consistente en que el asegurador, en el caso de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se compromete a proteger al asegurado dentro de los límites establecidos, frente a las consecuencias de un eventual suceso que produzca daño y a cambio el trabajador dé una prima o cuota del seguro. En general, una relación jurídica de seguro se establece por la inscripción de la empresa y afiliación de los trabajadores.

El seguro social lo integran cada uno de los sistemas provisionales y económicos que cubren determinados riesgos a los que se encuentran sometidas algunas personas, de forma especial los trabajadores, con el objetivo de satisfacer o reparar los daños, perjuicios y desgracias que pueden sufrir de forma involuntaria.

Esto se debe a que el trabajador corre dos grandes riesgos, quedarse sin trabajo y sufrir alguna lesión física o psicológica. Los seguros sociales cubren riesgos o situaciones que son comunes a la generalidad de las personas tal es el caso de muerte, invalidez y maternidad, siendo la cobertura de esta última los gastos que

provoca la suspensión de sus actividades, es decir, la pérdida de jornadas que el parto impone a la madre que trabaja.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula los derechos que goza una trabajadora en estado de gravidez o período de lactancia en los siguientes instrumentos jurídicos vigentes:

- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto No. 295 del Congreso de la República).
- Reglamento sobre protección a enfermedad y maternidad (Acuerdo No. 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).
- Reglamento de asistencia médica (Acuerdo No. 466 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).
- Reglamento de prestaciones en dinero. (Acuerdo No. 468 de Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

CAPÍTULO III

3. El despido.

El despido según el diccionario de la real academia española es: “decisión por la que el empresario pone termino a la relación laboral que le unía a un empleado.”¹⁶

La decisión de despedir a un empleado se puede dar por diferentes circunstancias o motivos, por lo que el Código de Trabajo fundamenta jurídicamente la terminación de la relación laboral, así como las consecuencias legales del despido.

El derecho laboral permite un reglamento disciplinario, el cual tiene un procedimiento para su aplicación, basándose en una graduación de los incumplimientos de trabajo y una coherente proporcionalidad de las correspondientes sanciones, lo cual es previsto por el Código de Trabajo.

Se debe distinguir entre incumplimientos leves, graves y muy graves, estableciéndose diversos tipos de sanciones, que inician desde la simple amonestación verbal, hasta el despido, siendo este último la única sanción que interesa para el desarrollo de la presente tesis.

¹⁶. Diccionario de la real academia española. Pág.799.

El despido como sanción disciplinaria de trabajo es conocido por la doctrina y por el Código de Trabajo como despido directo, pero también existe en estas dos fuentes el llamado despido indirecto, por lo que es importante a continuación estudiar el despido desde estas dos perspectivas jurídicas (directo e indirecto), para su mejor entendimiento.

3.1. Despido indirecto.

El diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social, conceptualiza que el despido indirecto: “es la decisión del trabajador de rescindir el contrato de trabajo, por maniobras, determinaciones u omisiones del empleador, que resultan injuriosas y que hacen imposible la continuación de la relación laboral.”¹⁷

El despido indirecto entonces requiere de una condición de carácter subjetiva, pues depende únicamente de la voluntad del trabajador, al comunicarlo al patrono y cesar efectivamente la relación laboral, por las causas señaladas en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Artículo 79 del Código de Trabajo. Se debe entender que el cambio de condiciones de trabajo, no produce forzosamente un despido indirecto, ya que el trabajador tiene la facultad de aceptar o no los cambios en sus condiciones, adecuándose a ellas con tal de continuar con la relación laboral, o no aceptar las nuevas condiciones y renunciar aduciendo un despido indirecto.

¹⁷. Rubinstein, Santiago J. **Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 77.

El trabajador que decide dar por finalizada la relación laboral, fundamentándose en el despido indirecto, debe acudir ante un órgano jurisdiccional con sus respectivos medios de prueba para que se constaten las circunstancias aducidas por éste.

La carga de la prueba en el despido indirecto recaerá sobre el trabajador, en ese sentido el pago de su indemnización por tiempo de servicio dependerá que logre probar ante el Juez la causal invocada, de las contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El trabajador después de darse por despedido y cesar la relación laboral efectivamente, tiene un plazo de 20 días para presentarse ante la inspección de trabajo o ante los tribunales de Justicia a reclamar el despido indirecto, ello de conformidad con lo que establece el Artículo 261 del Código de Trabajo.

El despido indirecto, también se puede dar por la resolución de un Juez, en la cual se declare que el despido indirecto puede ser justo o injusto; los cuales no se estudiarán, por no ser elemento de estudio del presente trabajo.

3.2. Despido directo.

El despido directo se conoce como la acción unilateral, en este caso del patrono, en la que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral, comunicándole al trabajador su determinación. Esta decisión debe ser indubitable y del conocimiento del trabajador por escrito, como lo dispone el Artículo 78 del Código de Trabajo.

El diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social, de Santiago J. Rubinstein respecto del despido directo indica: “se configura cuando el acto resolutorio emana del empleador, con causa legal o sin ella, prescindiendo de los servicios del trabajador, mediante la extinción del contrato de trabajo.”¹⁸

El despido directo como ya se vió emana de la voluntad del patrono, pero hay que tener claro que ésta decisión puede tener motivos o causales que justifiquen su decisión o no, sin que por eso se deba cambiar el calificativo de despido directo, ya que será siempre el patrono el que toma la decisión y realiza la acción de terminar con la relación laboral. La doctrina y la legislación, dividen el despido directo en justo e injusto, para lo cual se tomará como base si existen causales que motivaron y que justifican al patrono a tomar esta decisión o no.

3.2.1. Despido directo injusto o injustificado.

El diccionario de derecho del trabajo y la seguridad social, establece que el despido injusto es la: “decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada. Si además es culpable o doloso corresponde reparar integralmente los daños causados.”¹⁹ La carga de probar la causal de despido

¹⁸. **Ob. Cit.** Pág.77.

¹⁹. Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la Seguridad Social.** Pág. 149.

directo corre siempre a cuenta del patrono, por lo que si no logra sustentar la causal de despido ante un Juez, el despido no será considerado como justo, de conformidad con el Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Se concluye entonces que la no declaración de un despido directo justo por el juez, dará como resultado el pago de la indemnización por tiempo de servicio por parte del patrono al trabajador, y daños y perjuicios de ocasionarse y declararse por un Juez.

3.3. Despido directo justo o justificado.

El despido directo justo es el elemento central de estudio de la presente investigación, esperando a éste punto que el lector haya recabado en el presente trabajo el conocimiento doctrinario y legal necesario que fundamentan las figuras jurídicas relacionadas, con el propósito de adentrarse en el despido directo justo y presentar así el Procedimiento legal para realizar un despido directo con justa causa en la empresa privada guatemalteca. El Diccionario de Derecho Social, derecho del trabajo y la seguridad social de Capón Filas y Giorlandini, establece que el despido directo justo es: “decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador hasta tal punto grave que impida continuar la vinculación ni tan siquiera a título experimental”.²⁰

²⁰. **Ob. Cit.** Pág. 150.

El despido como ya se vio en los elementos subjetivos, viene de la potestad reconocida por ley al patrono, de regular la forma en que deben de prestarse las labores por parte del trabajador, facultándolo a evaluar la prestación de los servicios y a disciplinar sus faltas.

El despido directo justo o despido disciplinario, será entonces la pena máxima que el patrono puede aplicar al trabajador por incurrir en incumplimientos establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo o en el Código de Trabajo, de manera reincidente, o por infringir alguna de las causales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

3.3.1. Causales de despido directo justo en el Código de Trabajo.

El Artículo 77 del Código de Trabajo contiene once literales, los que establecen los motivos por los que se puede despedir al trabajador con justa causa, sin responsabilidad del patrono. A dicho artículo hay que sumarle los Artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, que regulan las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, cuyo incumplimiento reincidente es también causal de despido. También existen otras causas de despido justo, las cuales se pueden estipular por los patronos en los contratos de trabajo escritos.

Son causas justas que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a). Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el patrono o los representantes de este en la dirección de las labores; la primera literal regula faltas cometidas por el trabajador, pero sin relación a su desempeño laboral; como es conducirse de forma inmoral o acudir a la injuria o calumnia en contra del patrono, su representante o inclusive las vías de hecho. Un requisito de esta literal, es que ésta conducta se debe dar dentro del horario de trabajo. La dificultad que presenta esta causal estriba en valorar la moralidad, por ser de carácter subjetivo. Además no se determina si se debe previamente al despido, probar mediante Proceso Penal el delito de injuria o de calumnia o no.
- b). Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ellos se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores; en esta literal se regula la misma conducta del trabajador de la literal anterior por ser igual de importante el respeto al patrono como a los compañeros de trabajo; sólo que en éste inciso tiene como requisito adicional que se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. Respecto de la presente causal la problemática estriba en primer término en determinar quien es el legitimado para iniciar la acción penal por el delito de injuria o calumnia, el patrono o el compañero de trabajo. Y en segundo término establecer si se debe previamente al despido probar mediante Proceso Penal el delito de injuria o de calumnia.

Asimismo, la causal presenta la dificultad para determinar el significado de alterar gravemente la disciplina, ya que dicha calificación es también de carácter subjetivo.

- c). Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; ésta causal continúa en la misma línea de actos por parte del trabajador de los incisos anteriores, en donde éste acude a la injuria o calumnia contra el patrono o su representante, con la diferencia que la acción se da fuera del lugar de trabajo y sin provocación del patrono; y también que la situación provoque que se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo. La mayor dificultad de la presente causal es que los hechos acontecen fuera del lugar de trabajo, lo cual dificulta aun más su comprobación.
- d). Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo; ésta literal contiene dos supuestos que no se relacionan con la prestación de los servicios, sino con actos antijurídicos cometidos en contra de la empresa o en el lugar que desarrolla sus

labores. El primero es un acto antijurídico contra la propiedad y el segundo es la destrucción de la misma de manera intencional, por descuido o negligencia, es importante resaltar el hecho que pareciera ser necesario iniciar un proceso penal previo a poder despedir al trabajador, sin embargo, es importante señalar que la causal literalmente indica: “es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”. Por lo que al quedar a salvo el derecho del patrono de entablar las acciones correspondientes, podría interpretarse entonces que no es necesario iniciar una acción penal previa para despedir a un trabajador por la comisión de un delito contra la propiedad, puesto que la mencionada causal tiene por diferida la decisión de despido, con ejercitar la acción penal, toda vez que deja a discrecionalidad del patrono la iniciación de esta última.

- e). Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo; en caso de revelación de secretos profesional o industrial, se tendrán consecuencias tanto laborales como penales. “Esta literal hace mención del Artículo 63, literal g). donde la ley impone la obligación al trabajador de guardar secretos de varias índoles pudiendo ser técnicos, comerciales o de fabricación, al igual que administrativos”.²¹
- f). Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mes calendario; la inasistencia del

21. **Código de trabajo.** Pág. 33.

trabajador a sus labores por si misma, no es suficiente para encuadrar esta causal, ya que la presente literal contiene algunos requisitos como son el no haberse presentado a sus labores sin permiso del patrono, o sin poder justificar la existencia de un motivo de fuerza mayor o caso fortuito que ampare la misma. Por lo que el trabajador puede no asistir a sus labores, pero con la autorización del patrono o ausentado por algún motivo que posteriormente pueda justificar. El trabajador entonces tiene el derecho de justificar su o sus inasistencias, y dependerá de la falta de éste permiso del patrono o la consecuente justificación, de donde surge la facultad que tendrá el patrono para despedirlo con base a esta causal. Otra forma de dar por terminado el contrato de trabajo que tiende a confundirse con esta causal es cuando el trabajador abandona sus labores, lo cual es una figura legal y causal distinta a la inasistencia. En éste caso el trabajador si se presenta a sus labores, pero sin aviso o justificación abandona el mismo. El abandono se encuentra dentro de las prohibiciones de los trabajadores, Artículo 64 literal a) del Código de Trabajo, en donde declara que el abandono es dejar las labores dentro de las horas laborales acordadas, sin causa justificada o sin licencia del patrono. Por lo que hay que tener cuidado en no confundir estas dos figuras legales y tener claros sus distintos procedimientos para llevar a cabo un despido fundamentándose ya sea en la inasistencia o en el abandono.

- g). Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de

los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores; ésta causal tiene como requisito un elemento subjetivo del trabajador, que es calificar y poder probar la negativa del trabajador de adoptar medidas preventivas para evitar accidentes, y que dicha negativa debe darse por acciones u omisiones de manera manifiesta por parte del trabajador. Esta causal busca prevenir un peligro en que se este incurriendo u ocasionando por parte del empleado, para su propio beneficio y el de sus compañeros, pero el poder comprobar además del peligro, el elemento subjetivo del trabajador de negarse a adoptar las medidas preventivas, hace a ésta causal a criterio del autor difícil de comprobar.

- h). Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono; seguidamente se explicara a profundidad el apercibimiento por escrito, su forma, importancia y demás aspectos relacionados con el mismo.
- i). Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j). Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; respecto a la presente causal es importante señalar primero que el termino arresto mayor es inexistente dentro del código penal vigente, en el cual se utiliza el término prisión en el Artículo 44, pero que de igual manera se esta refiriendo a la comisión de un delito por parte del trabajador, en cuyo caso el despido por esta causal, no podrá llevarse a cabo hasta que se haya declarado responsable de un delito, y que se le imponga mediante sentencia judicial ejecutoriada la pena de prisión.
- k). Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Esta causal es la vía que permite a las partes de la relación laboral, dentro de un contrato individual de trabajo escrito regular otras causales de despido justo, que no se encuentran taxativamente en la ley, por ser específicas o relacionadas al tipo de trabajo.

3.3.2. El despido directo justo con base en el Artículo 78 del Código de Trabajo.

Las causas de despido justo reguladas en el Código de Trabajo en el Artículo 77, refieren para su aplicación con lo estipulado en el Artículo 78 del mismo cuerpo legal, la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique 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

juzgados 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.

El artículo antes descrito se centra en la forma en que el patrono comunica el despido al trabajador, teniendo como requisito que la comunicación debe de ser por escrito, denunciando la razón del despido únicamente. De la lectura de este artículo no puede concebir la obligación de dar inicio a un procedimiento previo al despido con el propósito de fundamentar la decisión del patrono con pruebas.

3.3.3. Medios de prueba utilizados en la actualidad para poder sustentar la justa causa del despido directo.

El Código de Trabajo regula en el Artículo 344 la recepción de los medios de prueba que se pueden presentar en un proceso laboral y además con base en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica también de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto 107 del Congreso de la República al Código de Trabajo, regulando otros medios de prueba que pueden utilizarse para sustentar ante el juez una causal de despido, haciéndose hincapié en que algunos pueden recabarse antes de la iniciación de un procedimiento administrativo o judicial y otros únicamente pueden obtenerse dentro de la sustanciación de un proceso.

Dentro de los medios de prueba que pueden recabarse por parte del patrono previo a realizar el despido, se encuentran: documentos, testigos, medios científicos de prueba (videos, fotografías, grabaciones), mientras que los medios de prueba que

se deberán obtener mediante un proceso judicial son: declaración de parte, reconocimiento judicial, reconocimiento de documentos, dictamen de expertos.

Al respecto de los medios de prueba para acreditar una causal de despido, cabe citar las conclusiones de la tesis de graduación de Pablo Rivera Boy, en donde señala con base a su trabajo de campo, los medios de prueba que han tenido mayor valor probatorio son:

- De conformidad con las encuestas efectuadas a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, la prueba idónea para acreditar en juicio la justificación de la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador radica en la prueba testimonial con un 52%; la sigue la prueba documental con un 29%; la confesión judicial con un 12%; el dictamen de expertos con un 6% y finalmente el reconocimiento judicial (inspección ocular) con un 1%.
- En conclusión, el patrono debe considerar su obligación legal de recabar medios de prueba que estén a su alcance previo al despido y así comprobar la justa causa de su decisión, para ofrecer los mismos, de ser emplazado y se sustancie un proceso laboral.

3.3.4. Repercusiones jurídicas por no probar el despido por causal justa.

De no probar el patrono la causal del despido, deberá cancelar al trabajador la indemnización por tiempo servido, más daños y perjuicios de ser probados.

Esto de conformidad con las siguientes normas, el Artículo 102 literal o) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, establece: “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”, y el Código de Trabajo en el Artículo 78 establece: a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y b) A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador a 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.

Por lo que al finalizar la relación laboral las prestaciones que dependen de comprobar la causal de despido para su pago son la indemnización por tiempo de servicio y los daños y perjuicios de ser pedidos y probados por el trabajador.

El resto de las prestaciones tales como bonificación incentivo, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, salarios ordinarios y extraordinarios pendientes de pago, deberán ser siempre pagadas, ya que las mismas no dependen de la causal de terminación del contrato de trabajo, estas son derechos adquiridos, también se debe pagar una compensación económica por las vacaciones anuales que no se gozaron, la cual debe ser proporcional al día del despido con relación al período de las últimas vacaciones gozadas.

Además el código regula de manera excepcional lo que llama ventajas económicas, Artículo 90 del Código de Trabajo, las cuales de ser probadas por el trabajador deberán de pagarse por el patrono en un máximo de treinta por ciento del salario devengado.

Por otro lado existe una excepción a las obligaciones y derechos posteriores a la terminación de la relación laboral, que regula el Código de Trabajo, es cuando la terminación de la relación laboral se da dentro del período que el código llama de prueba, el cual se establece en dos meses, encontrándose regulado en el Artículo 81 del Código de Trabajo. Si se termina la relación laboral dentro de éste período no es obligatorio el pago de la indemnización por tiempo de servicio.

3.3.5. La prescripción en materia de despido en el Código de Trabajo.

El tema de la prescripción dentro de la terminación de la relación de trabajo, es fundamental su entendimiento por tener implicaciones importantes que hay que tener claras, las cuales deben de examinarse muy bien a la hora de tomar la decisión final de despedir a un trabajador.

El Artículo 258 del Código de Trabajo, regula la prescripción y la conceptualiza de la siguiente manera: “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 éste 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.

Con el propósito de entender los alcances de la prescripción, es necesario hacer algunas observaciones que ayudaran a conocer mejor las consecuencias jurídicas por el paso del tiempo. En materia de despido tanto indirecto como directo es importante estudiar la prescripción para patronos y para trabajadores, la cual corre para ambas partes de manera diferente, teniendo heterogéneos resultados.

La prescripción es entonces en el Código de Trabajo una forma de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo, y tanto el patrono como el trabajador pierden su derecho a hacer valer un derecho, como puede ser el despedir para el patrono o a iniciar el reclamo de prestaciones o indemnización para el trabajador.

El patrono debe tener claro que la prescripción corre en su contra, para despedir o imponer sanciones por infracciones a prohibiciones u obligaciones de los trabajadores, determinadas en el Código de Trabajo, o bien en el Reglamento Interior de Trabajo, que esté debidamente autorizado por la Inspección General de Trabajo.

El segundo párrafo del Artículo 258 del Código de Trabajo establece que el derecho de la prescripción es irrenunciable, pero da la excepción a que se puede renunciar a la prescripción ya consumada. Sólo hay que tener presente que esta norma únicamente aplica para patronos, ya que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, da carácter de irrenunciabilidad a los derechos laborales, pero hay que tener claro que se está refiriendo a la prescripción que éste corriendo en su contra y no en su beneficio.

El Artículo 259 del Código de Trabajo, establece: “los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el literal h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, prescribe en el término de un año.”

Por lo que es importante, que cualquier procedimiento que el patrono desee iniciar, deberá realizarlo dentro del plazo legal establecido de veinte días, o bien en el caso de retiro injustificado del trabajador, la ley determina excepcionalmente un plazo de treinta días, Artículo 262 del Código de Trabajo.

3.4. Indemnización universal.

En Guatemala la ley impone el pago de la indemnización por tiempo de servicio, en el caso de un despido directo sin justa causa, no así cuando el trabajador renuncia.

Por lo que la legislación laboral guatemalteca no contempla la llamada indemnización universal, que es el pago de la indemnización sin importar la forma o clase de la terminación de la relación laboral.

Sin embargo, en Guatemala algunas empresas como parte de sus políticas internas, contemplan la indemnización universal para sus trabajadores. Hay que hacer la salvedad que una vez adoptado dicho beneficio se convierte en obligatoria por costumbre (fuente directa de derecho en el ramo laboral) entre las partes.

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales a las que tiene derecho un trabajador despedido injustificadamente.

4.1. Prestaciones laborales.

Según la enciclopedia jurídica omeba, se entiende por prestación lo siguiente: "es concepto generalizado en la doctrina jurídica contemporánea que la prestación constituye el objeto o contenido de un deber jurídico. El vocablo se deriva del latín *prestare* que significaba otorgar el disfrute de un bien sin constituir sobre el mismo un derecho real. En nuestros tiempos *prestare* significa dar, hacer o no hacer".

Varios autores resaltan la importancia de los caracteres de la prestación en general, concluyendo que esta debe ser: posible, determinada, coercible y lícita.

Por lo general se le da un carácter patrimonial al término prestación, sin embargo se puede concluir que la prestación en general es la actividad concreta y efectiva, posible, determinada, coercible y lícita, prescrita como cumplimiento de un deber jurídico.

Al referirse a una prestación laboral, es importante reconocer que las prestaciones laborales, son aquellos deberes jurídicos que derivan de una relación laboral.

Ambas partes de la relación laboral adquieren deberes recíprocos, es decir prestaciones recíprocas. Las prestaciones o deberes recíprocos se encuentran establecidos de un modo general en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece que el trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales o ejecutarle una obra, y el patrono queda obligado a otorgar una retribución de cualquier clase o forma.

Sin embargo el patrono, no solamente esta obligado al pago del salario, sino a una serie de prestaciones o deberes siendo los siguientes:

- el día de descanso remunerado.
- las vacaciones.
- el aguinaldo.
- la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público y la bonificación incentivo.

No existe duda alguna respecto al goce de las prestaciones antes mencionadas para los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Sin embargo, debido a la excepcionalidad de los contratos celebrados para obra determinada y a plazo fijo, existen algunas dudas respecto a que si las prestaciones laborales antes referidas, le corresponden a un trabajador contratado para obra determinada o a plazo fijo. Es necesario entonces, analizar la naturaleza jurídica de cada una de estas prestaciones y a la luz de la legislación determinar cuales son las prestaciones o deberes jurídicos que se derivan de un contrato a plazo fijo o para obra determinada.

4.2. Día de descanso remunerado.

4.2.1. Naturaleza jurídica.

Derivado de la necesidad física que tiene el ser humano, cada cierto tiempo a descansar, surgió como costumbre en algunos lugares de trabajo, el reconocimiento de un día de descanso semanal, en el que el trabajador podía ausentarse de su lugar de trabajo, sin incurrir por ello en falta en contra del patrono. Inicialmente, el día de descanso no era remunerado por el patrono, por lo que aunque el trabajador no debía presentarse a trabajar, este día representaba una disminución en sus ingresos. Posteriormente con el desarrollo del derecho de trabajo, se logró el reconocimiento del día de descanso remunerado.

La naturaleza jurídica de la prestación radica en que todos los seres humanos necesitan un descanso físico y mental, que les permita recuperar las fuerzas empleadas en el desempeño de sus labores. Es también importante notar que este día de descanso, no solo permite que los trabajadores se ausenten de su lugar de trabajo, si no que debido a la remuneración del mismo, permite que el trabajador se recree o realice actividades no remuneradas que le ayuden a realizarse como individuo.

Cualquier trabajador, luego de ejecutar sus labores durante un lapso de tiempo, por razones biológicas, sufre de un desgaste físico mental.

Ese desgaste lo sufrirá tanto un trabajador contratado por tiempo indefinido como uno contratado a plazo fijo o para obra determinada, ya que ello no depende del tipo de contratación del trabajador, sino de la realidad misma del ser humano que no puede laborar sin sufrir un desgaste físico y mental.

Es por eso que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada, no pueden ser excluidos de esta prestación, sino más bien deben gozar de un día de descanso remunerado que les permita recuperar sus fuerzas físicas y mentales para luego reincorporarse a sus labores.

4.2.2. Disposición legal.

La legislación laboral reconoce el descanso semanal remunerado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, literal h) que establece: “derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley, también serán remunerados”. De la misma forma el Código de Trabajo establece en la parte conducente del Artículo 126 que: todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

Como puede apreciarse del análisis de las normas antes citadas, el derecho del descanso semanal no deviene del tipo de contratación, sino del hecho mismo de ser trabajador.

Por otra parte, también es importante mencionar que el Artículo 126 del Código de Trabajo es claro en establecer que todo trabajador, sin ningún tipo de distinción, debe gozar de un día de descanso semanal remunerado, por lo que se incluye a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

Y por último cabe también notar, que si aun existiera alguna duda sobre la interpretación de este artículo es necesario, tomar en cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece que en caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido mas favorable para el trabajador.

De lo anterior se establece que el día de descanso remunerado, es una prestación establecida para los trabajadores contratados por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, ya que atendiendo a la naturaleza del día de descanso remunerado, el mismo esta previsto como un descanso para el trabajador, obviamente de forma proporcional, aunque este no este contratado por un plazo indefinido.

4.3. Vacaciones.

4.3.1. Naturaleza jurídica.

El derecho de trabajo, como toda rama del derecho que regula relaciones entre personas, reconocía la necesidad de todo ser humano a descansar de una rutina de trabajo, no solamente atendiendo al cansancio físico, sino que también a la necesidad de disponer de un tiempo libre para llevar a cabo alguna actividad personal.

Fue así como inicialmente se reconoció el derecho al descanso prolongado, como un permiso sin goce de sueldo, es decir no remunerado, sin embargo aunque esto permitía que el trabajador descansara, le impedía obtener ingresos económicos durante el mismo.

Fue hasta principios del siglo XX, que se logró el reconocimiento de un período de vacaciones remuneradas. Se considera que cualquier trabajador después de ejecutar una labor por un período de tiempo, sufre desgaste tanto físico como mental. Dicho desgaste, es independiente de la forma de contratación que tenga un trabajador, ya que el desgaste es una consecuencia de la ejecución de las labores, sea cual sea la forma en que estas se hayan pactado. Existe la posibilidad de considerar que debido a que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada son considerados una excepción, pueda hacerse para ellos todo tipo de excepciones en cuanto al pago de sus prestaciones. Sin embargo se considera que, atendiendo a la naturaleza jurídica de las vacaciones, cuyo verdadero objetivo es lograr el descanso efectivo del

trabajador, un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada sufre también un desgaste y necesita desligarse no solamente del patrono, sino que también de la rutina laboral. Por lo que aunque probablemente estos trabajadores no gozarán de un período de vacaciones tan prolongado como los contratados por tiempo indefinido, es necesario considerar un descanso que le permita reponer las fuerzas y reincorporarse a las labores posteriormente.

Por lo anteriormente analizado se entiende que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada no pueden ser excluidos de la prestación de las vacaciones, si no mas bien deben gozar del período de vacaciones remuneradas que les permitan descansar, recuperar sus fuerzas físicas y mentales y realizar otras actividades independientes al trabajo en si.

4.3.2. Disposiciones legales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal i) reconoce el derecho de los trabajadores a gozar a un período de vacaciones remuneradas. El Código de Trabajo establece en el Artículo 130 que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, reconociendo que el período de vacaciones es de quince días hábiles como mínimo para todos. Como se menciona en el artículo anteriormente citado, la ley es clara al expresar que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a esta prestación.

En este caso, el derecho se deriva del mismo hecho de ser trabajador, independientemente del tipo de contratación.

Del análisis del Artículo 130 del Código de Trabajo, se reconoce que la ley no hace distinción entre los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada y los contratados a plazo indefinido, por lo que se puede decir que de acuerdo a la ley, no existe una razón por la cual se le niegue a un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada el derecho a vacaciones. Evidentemente este derecho debe ser proporcional al tiempo efectivamente laborado.

4.3.3. Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma continua.

Para efectos del Artículo 130 del Código de Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a un período de vacaciones remuneradas, es necesario que haya laborado de forma continua durante un año como mínimo. Esto se refiere a que después del transcurso de un año de servicios continuos, el trabajador podrá efectivamente gozar de las vacaciones correspondientes. Sin embargo la ley contempla la posibilidad de que la relación laboral concluya antes de que el trabajador haya cumplido un año de servicios continuos y en este caso el Artículo 133 del Código de Trabajo, establece que no obstante las vacaciones no son compensables en dinero, cuando el trabajador cese en su trabajo antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de haber adquirido el derecho a un nuevo período, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con el tiempo servido, ya que este es un derecho adquirido desde el inicio de la relación

laboral. El Artículo citado reafirma la inclusión de los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo en la prestación de las vacaciones cuyos contratos tengan plazo menor a un año.

4.3.4. Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua.

Si bien es cierto, que la ley no hace distinción en cuanto a las formas de contratación para reconocer el derecho a las vacaciones, se establece una diferencia basada en la continuidad o discontinuidad en la prestación de los servicios. En este sentido el Artículo 131 del Código de Trabajo establece que, para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, es decir un trabajador discontinuo, este deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año.

Cuando los contratos para obra determinada y a plazo fijo se celebren de tal forma que la prestación de los servicios se realice de forma discontinua, la prestación de las vacaciones se regirá por las disposiciones de este artículo.

Surge entonces la duda de que sucederá, si el contrato del trabajador discontinuo concluye antes de haber cumplido los ciento cincuenta días requeridos por la ley.

La ley no establece en el Artículo 131 que el pago será proporcional en caso de que el contrato concluya antes de haber cumplido los ciento cincuenta días, por lo que

esto es considerado una laguna de ley, y de acuerdo al Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, los casos no previstos por este código, por sus reglamentos, o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, por lo que debe interpretarse en ese sentido. Del análisis de la legislación vigente y atendiendo al principio de tutelaridad del derecho de trabajo, se establece que lo que se adquiere con el transcurso del plazo establecido es el derecho a gozar las vacaciones, que nace a partir del cumplimiento del plazo, pero el derecho a devengar el monto en dinero correspondiente surge desde el inicio de la relación laboral, para el trabajador contratado a plazo fijo y para obra determinada inclusive, cuya prestación del servicio sea de forma continua y discontinua, integrando el derecho en beneficio del trabajador, concluyendo que aunque la ley no establezca claramente si los trabajadores contratados para laborar a plazo fijo y aquellos contratados para obra determinada, cuya prestación del servicio se realice de forma discontinua al terminar su relación laboral antes de los ciento cincuenta días trabajados tienen derecho a un pago proporcional de vacaciones, estos tendrán derecho a este pago atendiendo al tiempo efectivamente laborado.

Por otro lado, atendiendo a la discontinuidad del trabajo, la legislación tampoco indica si los días laborados durante un año serán acumulables al terminar dicho año para efectos de cumplir el mínimo legal requerido para gozar del período de vacaciones (150 días). En este caso estamos frente a otra laguna de ley, por lo que es necesario

integrar el derecho en favor del trabajador, permitiendo se acumulen los días laborados durante un año calendario, para que el trabajador complete el tiempo requerido al año siguiente.

El Artículo 132 del Código de Trabajo establece que el patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplía el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. Debe tratarse que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que esté disfrutando de sus vacaciones.

A ésta norma cabe agregar, que para el caso de los trabajadores que no laboren de forma continua, la época en la que deberán gozar sus vacaciones será a partir de los ciento cincuenta días a los que se refiere el Código de Trabajo. En este caso, el código tampoco establece si para dichos trabajadores el período debe tomarse dentro de los siguientes sesenta días, sin embargo se interpretará en ese mismo sentido.

Las vacaciones como prestación laboral reconocida, tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por las demás leyes laborales, se aplica a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada, que presten sus servicios ya sea de forma continua o discontinua.

4.4. Aguinaldo.

4.4.1. Naturaleza jurídica.

Para la doctrina y algunas legislaciones, el aguinaldo como prestación laboral surge, derivado de las festividades cristianas relacionadas con la navidad y la práctica arraigada que existe en varias civilizaciones de la obtención de regalos y objetos que representan un gasto adicional para el trabajador.

Debido a dicha costumbre, y como un regalo por parte del patrono al trabajador que lo ayude de alguna forma a disminuir el impacto que estos gastos extraordinarios tienen en su presupuesto, se originó la prestación conocida como aguinaldo.

Para Cabanellas, se entiende por aguinaldo: “regalo que se acostumbra a dar en navidad; según el mismo autor, el vocablo aguinaldo parece derivar de la palabra celta *quinaud*, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo”.

La naturaleza jurídica, que establece la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, para dicha prestación responde principalmente a razones de justicia social y a la obligación del Estado de mejorar las condiciones del trabajador.

Con relación a esta prestación en específico, surge la misma polémica a considerar en cuanto a si, ésta prestación comprende a todos los trabajadores sin

importar si fueron contratados a plazo fijo o para obra determinada, ya que no existe ninguna duda sobre si dicha prestación les corresponde a los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

Atendiendo a la naturaleza de la prestación y al tiempo específico en el año, en el que ésta se hace efectiva, se tiende a considerar que solamente los trabajadores contratados por tiempo indefinido y de forma continua tendrán derecho a la misma, sin embargo si esta prestación se analiza en relación a su naturaleza jurídica tanto doctrinal como la establecida por ley, esta prestación tiene carácter de ingreso extraordinario y en respuesta a la justicia social y a la obligación del estado de mejorar las condiciones del trabajador, ya que la legislación guatemalteca no establece que ésta prestación responda a un regalo o relacionada con los gastos de la época, por lo que no se entendería la exclusión de algún tipo de trabajador, en cuanto a la aplicación de ésta prestación, por lo que se concluye que los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada también tienen derecho a esta prestación.

4.4.2. Disposiciones legales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102 literal j), la obligación que tiene el empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Dicha disposición constitucional establece que a los trabajadores que tuvieran menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto

proporcionalmente al tiempo laborado efectivamente. La constitución no hace por lo tanto, ninguna diferencia entre los trabajadores que pueden gozar de esta prestación atendiendo a la forma en la que fueren contratados, por lo que se entiende que los trabajadores contratados para obra determinada o a plazo fijo, están incluidos dentro de la prestación del aguinaldo.

La ley que regula ésta prestación para los trabajadores del sector privado es el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala denominado: Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

4.4.2.1. Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma continua.

Esta ley establece que todo patrono está obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo establecen que no es requisito indispensable que el trabajador labore durante un año de servicios continuos, ya que se puede tomar en cuenta la parte proporcional correspondiente al período laborado.

4.4.2.2. Trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua.

La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo en el Artículo 10 establece: para que el trabajador del campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

Atendiendo a lo que establece la ley en el artículo mencionado el trabajador de campo y el trabajador discontinuo tendrán derecho de gozar la prestación del aguinaldo, si han laborado como mínimo ciento cincuenta días o jornadas. Por lo que si un trabajador es contratado de forma discontinua para un plazo menor a ciento cincuenta jornadas o para la realización de una obra cuya ejecución se realice antes de las ciento cincuenta jornadas, el trabajador no tiene derecho a devengar la prestación del aguinaldo ni de forma proporcional.

4.5. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

4.5.1. Naturaleza jurídica.

Esta prestación surge a través de un Decreto del Congreso de la Republica de Guatemala, con el objeto de mejorar los ingresos y condición de vida de los trabajadores, atendiendo a dicha naturaleza jurídica no es posible excluir a los

trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de tal remuneración, razón por la cual se puede concluir que estos deben gozar de la prestación de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

4.5.2. Disposiciones legales.

Establece la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La norma citada establece como obligación de todo patrono el pago de la prestación respectiva, sin hacer mención al tipo de contratación que rija la relación laboral. La ley no excluye de dicha prestación a los trabajadores contratados para obra determinada o a plazo fijo.

4.5.3. Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de forma continua.

El Artículo 2 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, la cual establece: La bonificación anual será equivalente a un cien

por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Se presenta el caso de los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo, y la interrogante; de si ésta bonificación anual se aplica a las condiciones de este tipo de contratos. De la ley no se deduce una exclusión para los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo que laboran de forma continua.

4.5.4. Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de forma discontinua.

La ley citada omite totalmente, regular en el sentido de los trabajadores contratados de forma discontinua, debido a que el Artículo 2 de la Ley Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, establece lo relativo a los trabajadores que laboran de forma ininterrumpida.

Debido a la omisión de los trabajadores discontinuos, y atendiendo a lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se deberá interpretar la omisión en favor del trabajador, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Artículo quinto de la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Si se hiciera esta remisión la norma a aplicar sería el Artículo 10 de la ley supletoria que

perjudicaría a los trabajadores del campo y a los trabajadores discontinuos que laboren menos del tiempo requerido por dicha ley, por lo que se considera que se debe interpretar la omisión de la ley a favor del trabajador, integrando el derecho de acuerdo al Artículo 15 del Código de Trabajo.

Por lo que la prestación de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público se aplica tanto para los trabajadores contratados a plazo fijo como para los de obra determinada, ya sea que ejecuten sus labores de forma continua o discontinua.

4.6. Ley de bonificación incentivo del sector privado.

4.6.1. Naturaleza jurídica.

La bonificación incentivo para el sector privado creada a través del Decreto 42-92 del Congreso de la Republica, tiene en Guatemala, carácter de prestación laboral, la cual surgió en reconocimiento de la importancia del trabajador para la productividad nacional y con el objetivo de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Como toda prestación laboral busca garantizar al trabajador una elevación de su nivel de vida y el de su familia.

Respecto a esta prestación y principalmente atendiendo a su forma de cálculo no existen mayores problemas para considerar que es una prestación de aplicación

general, es decir para los trabajadores contratados bajo cualquier forma, ya que no se podría excluir a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

4.6.2. Disposiciones Legales.

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República, denominado bonificación incentivo del sector privado, establece que la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores.

El Decreto número 7-2000 del Congreso de la República establece: Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo, deberán aplicarse observando para los trabajadores beneficiados el principio de igualdad de salario previsto en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso c).

Cuando por disposición del patrono el trabajador se vea obligado a descansar un día más interrumpiendo la continuidad del descanso remunerado a que tiene derecho, ese descanso adicional será igualmente remunerado.

Del análisis de la ley se concluye que esta beneficia también a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada sin importar si prestan sus servicios de forma continua o discontinua.

4.7. Indemnización por tiempo de servicio.

4.7.1. Naturaleza jurídica.

Según algunos autores, la indemnización por despido injustificado constituye un salario diferido, es decir, una parte adicional que se descuenta durante la relación de trabajo y se entrega en el momento de la resolución. Se objeta esta teoría ya que al ser un salario no podría negársele a la persona que se retira voluntariamente de la empresa.

Para otros autores se trata de un premio por fidelidad, de colaboración y antigüedad que obtiene el trabajador. Esta teoría también es rechazada, debido a que en este caso debiera darse solo a personas que han laborado de forma intachable y a quienes el patrono no despide sino se retiran voluntariamente y este no es el caso.

Por su parte el autor Deveali, considera que se está en presencia de un instituto que atañe al peligro de paro forzoso, y que en tal carácter " la indemnización de despido se presenta, pues, como un apéndice de la obligación del preaviso; como un plazo suplementario del preaviso durante el cual el empleado despedido guarda el derecho al sueldo sin tener el deber de prestar el servicio." Se considera que la naturaleza jurídica de la indemnización por tiempo servido que contempla el Código de Trabajo, es un tipo de sanción, ya que se contempla como una sanción al patrono por la injusticia del despido.

4.7.2. Disposiciones legales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece el literal o), la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 82 mejora el derecho constitucional de indemnización por despido, el cual se analizará por partes: " 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 del Código de Trabajo, 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 esta sea". Nótese que la ley impone dos características que debe llenar el trabajador para poder gozar de una indemnización por tiempo servido.

- Que el trabajador sea contratado por tiempo indeterminado, es decir por plazo indefinido, por lo que automáticamente quedan excluidos de esta prestación los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada;
- Que se produzca el despido injustificado o indirecto.

4.8. Daños y perjuicios.

Para los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada, el Código de Trabajo regula una prestación diferente a la indemnización por tiempo servido al momento de concluir la relación laboral y esta consiste en el pago de daños y perjuicios, estableciendo expresamente que en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles términos, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo y Previsión Social. Si la terminación prematura del contrato, es declarada por el patrono, los daños y perjuicios que este debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este minimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Lo anterior establece una de las grandes diferencias entre los trabajadores a plazo fijo y para obra determinada y los trabajadores por tiempo indefinido establecidas en la ley, sin embargo en la práctica dicha diferencia no se da de forma tan marcada, debido a la omisión de la norma que permita determinar el cálculo específico de los daños y perjuicios para cada caso.

Del análisis realizado se desprende que no obstante los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada constituyen una excepción a la generalidad contemplada por el Código de Trabajo en cuanto a la contratación laboral, se debe reconocer el derecho de este tipo de trabajadores a gozar de las prestaciones reguladas en éste código, y las demás leyes laborales, consideradas de aplicación general, siempre y cuando estas prestaciones sean aplicadas de forma proporcional al tiempo y servicio prestado efectivamente por el trabajador, para que esto tampoco perjudique al patrono y en consecuencia a la economía del país.

4.9. Clasificación doctrinal de las causas de terminación del contrato de trabajo.

La relación laboral puede terminar por diversos motivos, por lo que se presenta a continuación una clasificación doctrinal del autor Pérez Botija²², donde se puede apreciar la variedad de circunstancias, por las que se puede dar la terminación del contrato de trabajo.

Para Pérez Botija, las formas de terminar una relación de trabajo se clasifican en generales y específicas.

GENERALES:

Comunes a todos los contratos:

- término del plazo.
- causas validamente consignadas.

²². Pérez Botija, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 281

- acuerdo mutuo.
- muerte del empresario.
- muerte del obrero.
- fuerza mayor.

Peculiares del contrato de trabajo

- crisis.
- despido injusto.
- voluntad del trabajador.

ESPECIALES:

Voluntad de la empresa

Incumplimiento de la obligación contractual

- inasistencia o impuntualidad.
- indisciplina.
- ineptitud.
- falta de rendimiento.

Quebranto a la fidelidad

- deslealtad.
- negociar sin permiso de la empresa.

Motivos extra-laborales

- malos tratos.
- embriaguéz.
- Suciedad.
- riñas.

Voluntad del Trabajador

Incumplimiento de la obligación contractual

- falta de pago del salario.
- variar trabajo.
- variar reglamento.

Motivos extra-contractuales

- malos tratos.

Formula analógica

- cualquier otra causa similar.

4.9.1. Clasificación del Código de Trabajo de la forma de terminar la relación laboral.

El Código de Trabajo regula las formas en que se puede dar por finalizado el contrato de trabajo, las cuales se indican a continuación:

4.9.2. Despido.

Se entiende por despido, el medio por el cual el patrono le informa al trabajador su decisión de terminar la relación laboral, pero se debe de entender que es una figura jurídica mucho más amplia, por sus implicaciones.

Es importante conocer que existe el despido directo y el despido indirecto; el despido directo es aquel por el cual el patrono hace saber a un trabajador la decisión

que cese la relación laboral y por ende el contrato individual de trabajo. Éste a su vez se divide en despido directo justo y despido directo injusto.

El despido indirecto, dependerá de ciertas condiciones reguladas en la ley, en donde será en este caso el trabajador, el que puede dar por terminado su contrato de trabajo.

4.9.3. Mutuo consentimiento, plazo fijo u obra determinada.

Es cuando patrono y trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de mutuo acuerdo. Aunque se produce también cuando las partes acuerdan contratar el trabajo por un plazo fijo o para la realización de una obra determinada, en donde se da por entendido desde su inicio, que al finalizar la obra o el plazo, terminara la relación laboral.

4.9.4. Renuncia.

Este es un acto unilateral del trabajador, en que manifiesta su voluntad de dimitir de la relación de trabajo subordinada, por motivos personales; teniendo como requisito el preaviso de ley. El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 83 obliga al trabajador a dar un aviso previo al patrono de su dimisión, con el objeto que el patrono tenga el tiempo suficiente de encontrar sustituto, y de dar una capacitación o inducción al trabajador entrante.

Por lo que dicho preaviso como lo llama la ley, varía según la antigüedad del trabajador, al entendido que a más años laborados, el aviso deberá darse con más anticipación, ya que a mayor antigüedad del trabajador, se supone que el patrono mayormente depende del trabajador y más difícil será su sustitución.

4.9.5. Muerte.

Al hablar de la muerte como una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo, se tienen dos supuestos, la muerte del patrono o la muerte del trabajador.

La ley determina que en ninguno de ambos casos se pierde la obligación o el derecho al pago de las prestaciones laborales correspondientes, por lo que básicamente el código regula que la obligación recae en los herederos del patrono y el derecho lo adquieren los beneficiarios del trabajador.

4.9.6. Fuerza mayor o caso fortuito.

El Artículo 85 literal b) del Código de Trabajo, regula que la fuerza mayor y el caso fortuito son otras formas de terminar la relación laboral. La característica principal de estas dos causas de terminación es que no se produce por voluntad de ninguna de las partes de la relación laboral, sino por circunstancias ajenas.

Ossorio en su diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, establece el caso fortuito y la fuerza mayor de la forma siguiente: “Ilámese así al suceso que no ha podido preverse o que previsto, no ha podido evitarse. Los casos fortuitos, lo mismo que los de fuerza mayor, pueden ser producidos por la naturaleza o por el hecho del hombre”.

Para algunos autores no existe diferencia, ni teórica ni práctica entre hecho fortuito y fuerza mayor, ya que esta última es consecuencia de un hecho imprevisible. Jurídicamente la distinción entre una y otra tiene escasa importancia ya que ambas pueden ser justificativas del incumplimiento de una obligación. Otros autores explican que el caso fortuito guarda mayor relación con los hechos de la naturaleza, por ejemplo; el desbordamiento de un río, los terremotos, las tempestades, las pestes, los incendios, en tanto que la fuerza mayor se origina en hechos lícitos o ilícitos del hombre, como la guerra la coacción material y otros similares.

Afirma Capitant que, para algunos autores, “la fuerza mayor libera la responsabilidad en todos los casos, porque es exterior a la esfera de la actividad del autor del daño; mientras que el caso fortuito constituye un riesgo que, por ser inherente a la actividad del autor, queda a su cargo, a menos que la ley disponga lo contrario.”²³

²³. **Ob. Cit.** Pág. 114.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala, no existe un respeto generalizado hacia los derechos mínimos de los trabajadores, debido a que cuando los patronos se ven afectados por alguna circunstancia natural o provocada por la mano del hombre, evaden su responsabilidad declarándose insolventes o en quiebra.
2. La legislación actual en materia de derecho laboral, desprotege a los trabajadores ante la imposibilidad por parte del patrono o empleador de cumplir con el contrato de trabajo, con lo que se violentan las garantías mínimas dejándolos sin recursos para cumplir con sus compromisos económicos.
3. El trabajador desconoce sus derechos en materia laboral, lo que fortalece el incumplimiento de las obligaciones del patrono en caso de despido o cuando se da la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo por falta de recursos, puede catalogarse como un despido injustificado para el trabajador por lo que el empleador tiene la obligación en tal situación de cumplir con las indemnizaciones y prestaciones de ley.
4. En nuestro país es bajo el porcentaje de patronos o empleadores que cumplen con el pago de prestaciones a los trabajadores, cuando se ven ante la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Código de Trabajo en el sentido que se contemple de manera precisa cual es el procedimiento que se debe seguir para que se garanticen los derechos mínimos de un trabajador, cuando el patrono se ve imposibilitado de cumplir con el contrato de trabajo.
2. Que la Inspección General de Trabajo al momento que un patrono no pueda cumplir con el contrato de trabajo, señale las disposiciones a que debe sujetarse el empleador para garantizar el cumplimiento de los derechos mínimos del trabajador.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, emita un manual de procedimientos que esté encaminado a orientar al trabajador con respecto a sus derechos mínimos en cualquier circunstancia, y un control para verificar la efectividad de éste.
4. Que a través de un decreto emitido por el Congreso de la República de Guatemala, imponga como requisito esencial que todo patrono o empleador forme una reserva con el objeto de garantizar el cumplimiento de las prestaciones del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **El despido**. Madrid, España: Ed. Bosch, 1958.

MARX, Carlos. **Manifiesto del partido comunista**. Buenos Aires, Argentina Ed. Heliasta, 1995.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México, México: Ed. Porrúa, 1995.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 24^a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

RODRÍGUEZ ALVARADO, Rosa María. **Despido indirecto: causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte**. (Tesis) Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, Noviembre 1990.

VEGA MONZÓN, Agustín José María. **Análisis jurídico de la tramitación de los contratos individuales de trabajo en nuestra legislación laboral**. (Tesis) Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Septiembre 1985.

Legislación.

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

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Enero 1989.

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

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República, Noviembre 1978.

Decreto 78-89 del Congreso de la República, Guatemala, C.A. Diciembre 1989.

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