

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA
OBLIGACIÓN DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA
APLICACIÓN**

WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA
OBLIGACIÓN DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA

APLICACION

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2011.

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

Decano	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. Avidán Ortiz Orellana
Vocal II	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Vocal III	Lic. Luis Fernando López Díaz
Vocal IV	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
Vocal V	Br. Pablo José Calderón Galvez
SECRETARIO	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Jaime González Dávila
Vocal:	Licda. Thelma Villanueva Najarro

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal:	Licda. Wendy Karina Tobar

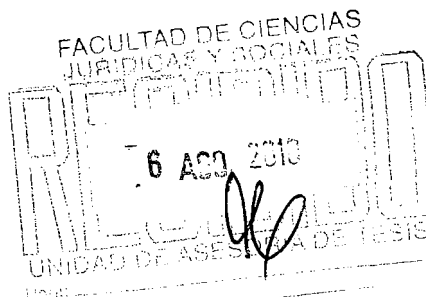
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).



Lic. Reginaldo Peña Cornejo
9ª. Calle 5-84 "B" zona 1, Escuintla
Col. 4584
Tel. 55638654-78892362

Guatemala, 3 de agosto de 2010.

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



Apreciable Licenciado:

Para mí es un gusto poder informarle que en cumplimiento a providencia emanada de dicha unidad de tesis, en la que se me nombro ASESOR, del trabajo de tesis del estudiante WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ, el cual se titula: **“FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA APLICACIÓN”** me permito informarle que dicho trabajo se llevó a cabo en varias sesiones habiendo establecido que el trabajo de investigación propuesto por el alumno Walter Augusto Sisneros Ramírez, es un aporte científico al derecho laboral, tomando en cuenta que no existe en la legislación guatemalteca y sobre todo en la laboral, temas relacionados con el Finiquito Laboral, por lo que considero que se enfocó el pago de prestaciones laborales contenidas en un finiquito laboral y la forma correcta en que se debe elaborar; siendo interesante el aporte que se hace de un modelo de finiquito laboral, como se demuestra en los anexos.

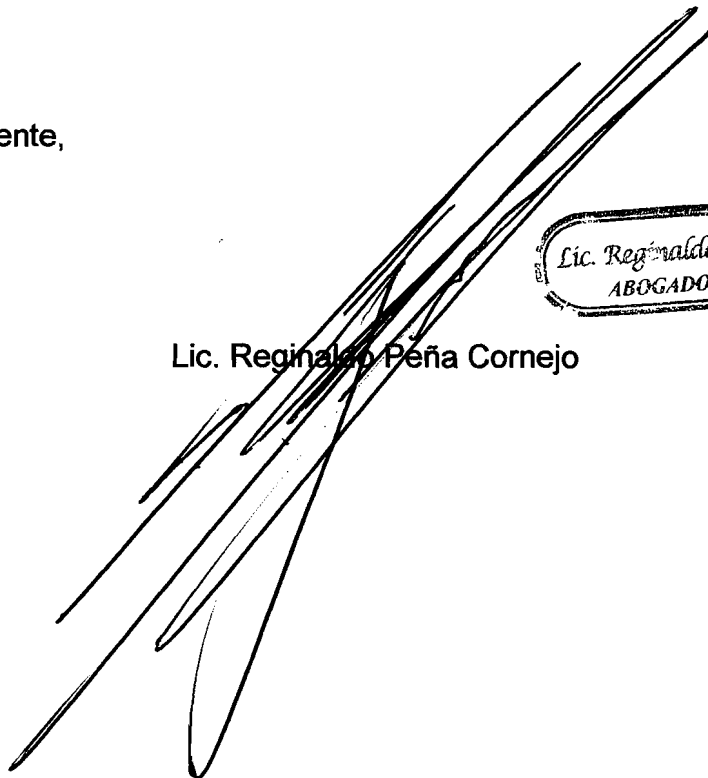
En cuanto a los requisitos que reúne el presente trabajo se asesoró para que fueran acordes a lo establecido en el normativo para el Examen General Público especialmente los del Artículo 32 del mismo, además en la redacción del presente trabajo es prudente decir que se han observado las técnicas gramaticales con lo cual se



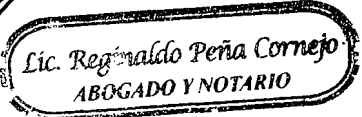
Lic. Reginaldo Peña Cornejo
9ª. Calle 5-84 "B" zona 1, Escuintla
Col. 4584
Tel. 55638654-78892362

ha logrado brindar definiciones, análisis, analogías, formas comparativas y estudios de causa y efecto, para lograr con ello, una presentación acorde al tecnicismo gramatical, así también se han utilizado técnicas de investigación necesarias y correctas para el desarrollo de la presente tesis, la metodología, las formas de redacción, así como la bibliografía adecuada y que además emitió en forma correcta y acertada las conclusiones y recomendaciones, las cuales son conforme la proyección científica de la investigación. Por lo descrito anteriormente considero que reúne en general los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico; por consiguiente se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación.

Atentamente,



Lic. Reginaldo Peña Cornejo

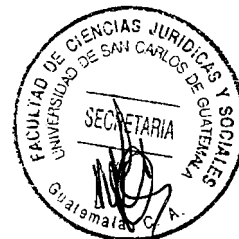


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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, cuatro de octubre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JULIO CÉSAR URIZAR LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ, Intitulado: "FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA APLICACIÓN".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueran necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



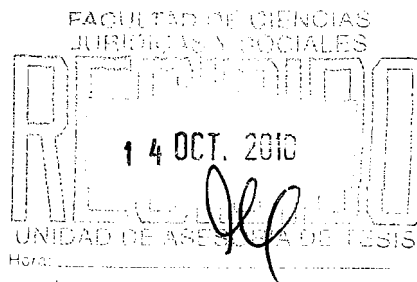
cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Licenciado JULIO CESAR URIZAR LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO 3,670
8ª. CALLE 5-71 ZONA 1 ESCUINTLA, ESCUINTLA
TELEFONO: 5917-3141

Guatemala, 13 de octubre de 2010.

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



Apreciable Licenciado:

Atentamente informo a usted que conforme a nombramiento que se hiciera a mi favor procedí a revisar la tesis elaborada del Bachiller WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ, el cual se titula: **“FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA OBLIGACION DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA APLICACIÓN”** por lo que hago de su conocimiento el siguiente informe:

Que se realizó un estudio y análisis del Finiquito Laboral, el desarrollo de los principios doctrinarios, teorías y normas jurídicas vigentes son congruentes con la investigación lo que hace interesante la investigación planteada que se relaciona con el Finiquito Laboral, documento que ha sido poco estudiado en materia laboral y que puede ayudar a los estudiosos del derecho laboral, así mismo el desarrollo de la investigación ha sido a través de la utilización de los métodos y técnicas de investigación necesarias, observando la redacción recomendada, utilizando correctamente el material bibliográfico, lo cual condujo a las conclusiones y recomendaciones las que son afines a la investigación planteada, como se indica en los anexos.

**Licenciado JULIO CESAR URIZAR LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO 3,670
8ª. CALLE 5-71 ZONA 1 ESCUINTLA, ESCUINTLA
TELEFONO: 5917-3141**



Por lo descrito me permito informar además que la redacción del presente trabajo reúne los requisitos que previamente fueran establecidos en el Artículo 32 del normativo para el Examen General Público, ya que el mismo se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos, la metodología utilizada y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la contribución científica de la misma, las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, condiciones congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, logrando con ello una valiosa e importante investigación para la legislación laboral en Guatemala.

Por lo considerado dejo constancia que reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público. Es por ello que emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto en cuanto a los requisitos que reúne el presente trabajo se asesoró para que fueran acordes a lo establecido en el normativo para el Examen General Público especialmente los del Artículo 32 del mismo, además en la redacción del presente trabajo es prudente decir que se han observado las técnicas gramaticales con lo cual se ha logrado brindar definiciones, análisis, analogías, formas comparativas y estudios de causa y efecto, para lograr con ello, una presentación acorde al tecnicismo gramatical, así también se han utilizado técnicas de investigación necesarias y correctas para el desarrollo de la presente tesis, la metodología, las formas de redacción, así como la bibliografía adecuada y que además emitió en forma correcta y acertada las conclusiones y recomendaciones, las cuales son conforme la proyección científica de la investigación.

Por lo descrito anteriormente considero que reúne en general los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público; por consiguiente se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el mismo pueda

Licenciado JULIO CESAR URIZAR LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO, COLEGIADO 3,670
8ª. CALLE 5-71 ZONA 1 ESCUINTLA, ESCUINTLA
TELEFONO: 5917-3141



continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación.

Atentamente,

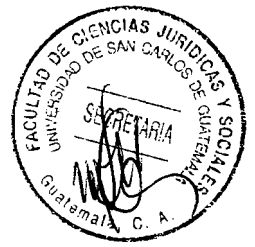
A large, stylized handwritten signature in black ink, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature is written in cursive and includes the name 'Julio Cesar Urizar Lopez' and the title 'ABOGADO Y NOTARIO'.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

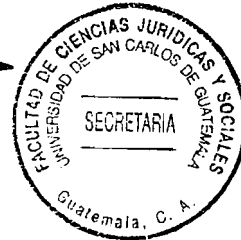
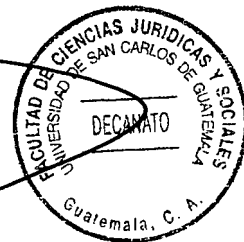


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de agosto del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WALTER AUGUSTO SISNEROS RAMÍREZ, Titulado FINIQUITO LABORAL, COMO FORMA DE LIBERARSE EL PATRONO DE LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES Y SU CORRECTA APLICACIÓN. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS NUESTRO SEÑOR:

Por darme la vida, ser la guía y mi confianza en la realización de mis metas y sobre todo por no desampararme en los días más difíciles de la vida. *"Y todo lo que hacéis, sea de palabra o de hecho, hacedlo todo en el nombre del Señor Jesús, dando gracias a Dios Padre por medio de él."* Colosenses 3:17.

A MIS PADRES:

Tito de Jesús Sisneros Samayoa y Lidia Esperanza Ramírez Pérez, sabiendo que no existirá una forma de agradecer una vida de sacrificio y esfuerzo, quiero que sientan que el objetivo logrado también es de ustedes y que la fuerza que me ayudó a conseguirlo fue su apoyo. Con cariño y admiración.

A MI ABUELA:

Luciana Pérez García, por sus muestras de cariño, atención y ser mi mejor guía espiritual.

A MIS HERMANOS:

Luis Abraham Sisneros Ramírez y Lidia Rossana Sisneros Ramírez, por su apoyo, comprensión y aprecio. Hermanos este logro también es de ustedes.

A LOS PROFESORES Y LICENCIADOS:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana, Avidán Ortiz Orellana, Manolo Estuardo López Girón, Rita Cecilia Pardo Paredes, Rodolfo Giovanni Celis López, Luis Felipe Lepe Monterroso, Héctor René Granados Figueroa, Julio Cesar Urizar López, Reginaldo Peña Cornejo y Miguel Estuardo De La Cruz Samayoa, que sus enseñanzas sean el reflejo de mí actuar en el ejercicio profesional.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por ser la Institución donde culmine mis estudios superiores.

AL ORGANISMO JUDICIAL:

Por ser la Institución que confió en proporcionarme trabajo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Concepto.....	3
1.3 Importancia.....	4
1.4 Fuentes que inspiran el derecho laboral.....	5
1.5 Principios generales del derecho laboral.....	8
1.6 La relación laboral.....	16
1.7 Contratos de trabajo.....	17
1.8 Derechos y obligaciones del patrono y del trabajador.....	27

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	37
2.1 Concepto.....	37
2.2 Salario ordinario y bonificaciones.....	38
2.3 Aguinaldo.....	49
2.4 Jornadas de trabajo.....	49
2.5 Vacaciones.....	49
2.6 Despido e indemnización.....	50
2.7 Derechos de la mujer embarazada.....	51



CAPÍTULO III

	Pág.
3. El finiquito laboral.....	53
3.1 ¿Qué es el finiquito laboral?.....	53
3.2 Preguntas frecuentes sobre el finiquito laboral.....	53
3.3 Formalización del finiquito del contrato de trabajo.....	61
3.4 Sujetos que intervienen.....	63
3.5 ¿Cuándo se extiende el finiquito laboral?.....	63
3.6 Efectos del finiquito laboral.....	63
3.7 En qué momento se tiene por bien hecho el pago de un finiquito laboral.....	64
3.8 El finiquito como documento extintivo de la relación laboral.....	67

CAPÍTULO IV

4. Problemática legal.....	69
4.1 Recibo liberatorio, recibo finiquito.....	69
4.2 Análisis jurídico de los finiquitos laborales que se suscriben entre patronos y trabajadores.....	72
4.3 Análisis jurídico de Sentencias laborales de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que se relacionan con finiquito laboral.....	81
4.4 Propuesta de un modelo de finiquito laboral por el pago de prestaciones laborales.....	83
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87



ANEXO A..... 89

ANEXO B..... 91

BIBLIOGRAFÍA..... 95

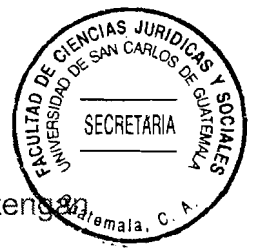


INTRODUCCIÓN

El tema del finiquito laboral es el pan diario del sector empresarial, sea cual fuere su actividad económica o la clasificación de la empresa, ya que puede ser una empresa agrícola, ganadera, maquila, comercio, industria, etc. Lo que deviene en distintas ocupaciones laborales, sean puestos de confianza, oficina, operarios, etc. Este vínculo laboral que surge entre patrono y trabajador en las distintas esferas de la economía, hace necesario que se aplique legislación laboral apegada a la correcta interpretación en la forma de cálculo de las prestaciones laborales, como lo son la Indemnización por tiempo de servicio prestado, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; siendo el pago la forma de liberarse el patrono de las obligaciones que devienen de la relación laboral, ahora bien ¿Cómo se libera el patrono de la obligación de pagar prestaciones al momento de finalizar en su empleo el trabajador?, por medio de el finiquito laboral, documento necesario e imperativo para que el patrono demuestre que pagó las prestaciones laborales.

En sí este documento no surte efectos jurídicos aunque el trabajador lo firme y manifieste por escrito que otorga el más amplio y eficaz finiquito laboral a favor de su patrono, ateniéndonos a la irrenunciabilidad de los derechos hasta por el mismo trabajador, estando la voluntad de este supeditada a la correcta aplicación e interpretación de la ley laboral.

Por lo que propongo un estudio jurídico del finiquito laboral ya que el hecho de no estar regulado en la legislación laboral guatemalteca perjudica a los trabajadores quienes se ven afectados por la discrecionalidad con que este documento es utilizado por parte de los patronos, de aquí surge la necesidad de estudiar el finiquito laboral ya que es una realidad nacional y se evidencia la necesidad de su regulación como apuntara anteriormente, sirviendo esta investigación para conocer a fondo el problema, por consiguiente pretendo analizar las clases de finiquitos que existen dependiendo del pago que contiene ya que puede haber finiquitos que contengan el pago de prestaciones laborales irrenunciables (vacaciones, aguinaldo, bonificación

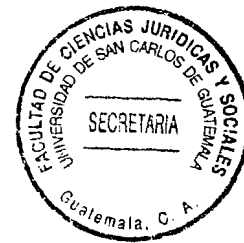


anual para trabajadores del sector privado y público), o finiquitos que contengan además el pago de indemnización por despido injustificado.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto legalmente invulnerable por el cual el Estado esta indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo, sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le den efectividad siendo éstas las siguientes, según la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo: Protectoras del trabajador, e irrenunciables para el trabajador, llamadas a desarrollarse en forma dinámica, de conformidad con las posibilidades del patrono.

Como ejemplo puedo citar aquel finiquito en que únicamente se consigna el pago de prestaciones laborales y en forma total y no se hace desglosando el documento por rubros, esto conlleva a que el trabajador no conozca la forma de cálculo de prestaciones laborales y la fecha que corresponde a cada pago.

A la fecha no existen estudios relacionados con el tema, en la Facultad de Derecho de la Universidad San Carlos de Guatemala. Este tema de investigación servirá para uniformar criterios y sentar las bases sobre las cuales se deban elaborar los finiquitos laborales.



CAPÍTULO I

1 Derecho laboral

1.1 Antecedentes históricos:

“Durante la época del imperio romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el Derecho laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero...etc. venía siendo cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades, a estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

Tras la caída del imperio romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a Vamos, lo que todos conocemos hoy en día.

Durante la edad media surgió el famoso feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos



intereses para poder sobrevivir. Entre los señores feudales y la Iglesia católica repartían todo el trabajo.

De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle (rompecabezas). En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Fue al final de la edad media cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra. La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del "consumo".

Todo esto ya nos empieza a sonar, nos resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó edad moderna.

Durante la edad moderna ya nos vamos a hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción.... todos estos términos que seguro estamos todos de acuerdo son términos modernos.

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nace la gran competencia.

En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Le chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados.



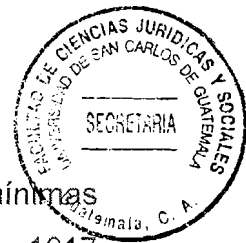
Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.”¹

1.2 Concepto:

“El Derecho laboral (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones. Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y

¹ <http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html>



libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva. El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral."²

1.3 Importancia:

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

² http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

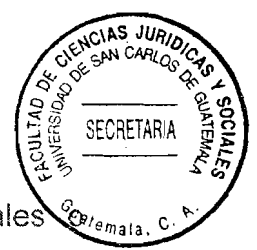


- Derecho de la seguridad social: se refiere la relación con la protección principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- Derecho procesal laboral.

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

1.4 Fuentes que inspiran el derecho laboral:



Las fuentes que inspiran el derecho laboral son las fuentes formales, reales materiales y las fuentes históricas.

- Fuentes formales: Son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre estas se reconocen:

a) La legislación: Es el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.

b) La jurisprudencia: La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u oscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho.

c) La doctrina: Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.

d) La costumbre: Es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

- Fuentes reales o materiales: Son todos los hechos, fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social, cultural, etc.

- Fuentes históricas: Son todos los vestigios que nos den a conocer el desarrollo del derecho en el tiempo, nos pueden orientar sobre la historia, desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas actuales para su mejor comprensión.

Las fuentes específicas del derecho del trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. Estas en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

- Fuentes directas o principales del derecho del trabajo. En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:



a. Generales: Tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la Ley (la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales, ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo. Art. 106 Constitucional) y la jurisprudencia laboral.

b. Especiales: Tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

- Fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo. Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común. (Artículo 15 del Código de Trabajo.)

La ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo. La legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios el derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local y los principios, y leyes del derecho común. Las fuentes del derecho de trabajo en nuestra legislación son:

- La ley. “Ley es la regla de derecho dictada reflexivamente por la autoridad legítima del Estado”. La ley a que hacemos referencia es reglamentaria de principios constitucionales, por lo mismo, es la encargada de hacer factible su aplicación.
- Constitución Política de la República. Como la máxima norma de la estructura jurídica de un país, la Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen.
- Convenios Internacionales. Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del Derecho Guatemalteco, los Convenios Internacionales de Trabajo, que mediante la



ratificación son incorporados a nuestro sistema jurídico, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

- Código de trabajo. Como fuente de derecho del trabajo, el Código de Trabajo en su Artículo 1, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.
- Principios del derecho de trabajo. Los principios son líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del trabajo.
- La costumbre, los usos locales. La costumbre y el uso en materia de trabajo es la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho de Trabajo en beneficio de los trabajadores.
- Los principios y leyes del derecho común. Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tienen una función en aquellos casos en que no contraría lo dispuesto en la propia ley.

1.5 Principios generales del derecho laboral:

“La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la JUSTICIA SOCIAL de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.



Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.

Podemos definir los principios generales como lo hace Manuel Alonso García (Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, t.I, Pág. 247): "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho"

O como también el profesor Américo Plá Rodríguez nos dice (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9):

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

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios: Se podría resaltar que son:

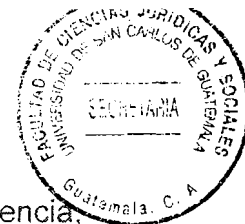
a) Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

b) Propios del Derecho del Trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del Derecho: sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del Derecho.

c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí."³

"Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

³ <http://aslegalcr.com/blog/wp-content/.../09/principios-del-derecho-laboral.doc>



- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral:

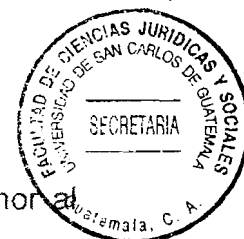
✓ Principio protector: El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

✓ Principio de irrenunciabilidad de derechos Artículo principal: Principio de irrenunciabilidad de derechos (derecho laboral).

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.



Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

✓ Principio de continuidad laboral: La más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

✓ Principio de primacía de la realidad. No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

✓ Principio de razonabilidad: Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

✓ Principio de buena fe: El principio de la buena fe es una presunción, se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla."⁴

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- a) Tutelar;
- b) De Irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) De Realismo y Objetividad;
- e) Democrático;
- f) De Sencillez o antiformalismo;
- g) El Conciliatorio;

⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principios_generales_del_Derecho_laboral

- h) La Equidad; y,
- i) La Estabilidad.

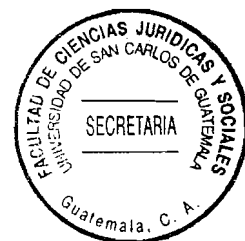
a) Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b) Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables , a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»."



c) Imperatividad: Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de trabajo que: "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, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo, que es de Orden Público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."

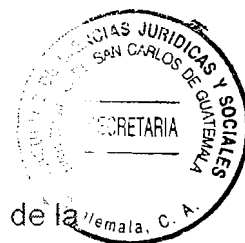
d) Realismo y objetividad: Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el Derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...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;"



Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...". Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e) Democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

f) Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado, que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que



éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía.

g) Conciliatorio: Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

h) Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

i) la estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.6 La relación laboral:

¿Qué es una relación laboral?

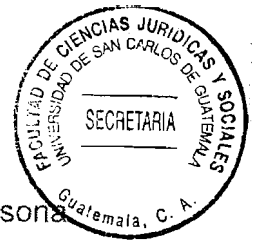
“Esta interrogante, común en el tradicional Derecho Laboral, hoy día parece merecer un nuevo examen, dada la aparición de formas de nexos del trabajo, que resultan discutibles, a la luz de los principios legales.

En tal sentido, dada la reaparición del liberalismo (con la nueva denominación de neoliberalismo), también pareciera que se repitieran las situaciones de volver la relación laboral a los tiempos del contractualismo privado cerrado, sin intervención pública.

En los países en desarrollo, tal enfoque choca con la propia realidad, pues indudablemente, en el ámbito latinoamericano, la situación laboral plantea actividades con vocación y finalidad distintas a las del primer mundo (industrializadas); de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente.

Así, cuando se establece que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos. En otras palabras, el trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas.”⁵

⁵ <http://www.ucla.edu.ve/dac/investigación/compendium8/proteccion.htm>



“Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

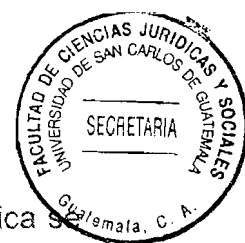
Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados.

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados.”⁶

1.7 Contratos de trabajo:

⁶ <http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>



El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de este a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

a) Contrato individual de trabajo:

En Guatemala, manda la ley que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato de individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo. En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador, fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se deben efectuar el trabajo. El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador. En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador. En la práctica diaria, muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas reguladas en la ley.

A.1) Consentimiento:



El consentimiento es un concepto jurídico que hace referencia a la exteriorización de voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones. Su principal marco de actuación es el derecho civil y, en especial, el derecho de obligaciones y de contratos, en dónde el consentimiento juega un papel fundamental en el marco de la autonomía de la voluntad.

Para poder prestar un consentimiento que sea jurídicamente válido es necesario cumplir determinados requisitos:

En general, es necesario tener suficiente capacidad de obrar. En general, se puede decir que no pueden prestar su consentimiento los menores de edad o incapacitados. Sin embargo, puede darse el caso de que la incapacidad de prestar consentimiento sólo abarque a una serie de actos jurídicos, y no a otros.

Además, el consentimiento no es válido cuando se ha emitido bajo la influencia de alguno de los posibles vicios del consentimiento:

- Error: Error grave en la apreciación de los hechos de forma que sin que se hubiera producido ese error no se hubiera producido el consentimiento.
- Violencia o intimidación: Cuando se arranca el consentimiento mediante el empleo de la fuerza o la intimidación.
- Dolo: Cuando la contraparte ha inducido a error al otro contratante con el fin de arrancar el consentimiento.

El Código Civil en el Artículo 1251 regula: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”; es entonces que debe tomarse en cuenta el consentimiento como un elemento del finiquito laboral siendo que el mismo se expresa a través de la firma conforme del documento; debo dejar claro que el consentimiento queda relegado si los pagos que se efectúan no son conforme a derecho, ya que las normas del derecho del trabajo son de orden público y de observancia obligatoria, al que se deben sujetar tanto patronos como trabajadores.



A.2) Autonomía de la voluntad:

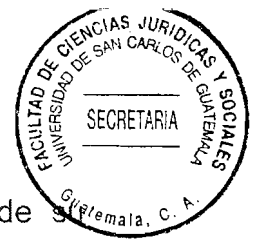
“La autonomía de la voluntad es un concepto procedente de la filosofía kantiana que va referido a la capacidad del individuo para dictarse sus propias normas morales. El concepto constituye actualmente un principio básico en el Derecho privado, que parte de la necesidad de que el ordenamiento jurídico capacite a los individuos para establecer relaciones jurídicas acorde a su libre voluntad. Son los propios individuos los que dictan sus propias normas para regular sus relaciones privadas.

En este sentido, es también el fundamento del principio espiritualista de la mayoría de los códigos civiles.”⁷

“Kant explica en el siguiente texto la autonomía de la voluntad como la capacidad que tiene el sujeto para darse leyes a sí mismo, y ello sin ningún interés, ni propio ni ajeno (lo que haría que sus imperativos fueran condicionados y no mandatos propiamente morales). Este concepto de ser racional como universalmente legislador le lleva a Kant al concepto de reino de los fines, y a la ley que exige no tratarse a sí mismo ni a otro ser racional únicamente como mero medio sino siempre al mismo tiempo como fin en sí mismo. Pertenece a este reino gracias a la libertad de la voluntad, cuyo principio es que todas sus acciones se sometan a una máxima que pueda ser ley universal y por tanto universalmente legisladora. Kant presenta también en el texto la noción de deber: en nosotros las máximas no coinciden necesariamente con el principio citado, por lo que la necesidad de la acción tiene la forma de constricción práctica, de deber; el deber no descansa en sentimientos, impulsos o inclinaciones sino sólo en la relación de los seres racionales entre sí. Finalmente, Kant señala la dignidad de todo ser racional, dignidad que le corresponde por el hecho de que puede obedecer a una ley que él se 2 Jornadas de trabajo da a sí mismo.”⁸ El contrato individual de trabajo sienta las bases

⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Autonomía_de_la_voluntad

⁸ <http://www.e-torredabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofia-medieval-y-moderna/Kant/Kant-Autonomia-Voluntad.htm>



de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

b) Contrato colectivo de trabajo:

Los convenios colectivos de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

✓ Reglamento interior de trabajo: El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores.

c) Clasificación de los contratos de trabajo:

Los contratos de trabajo se clasifican en:

✓ Contratos de tiempo determinado: Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no suponen responsabilidad para ninguno de las dos partes.

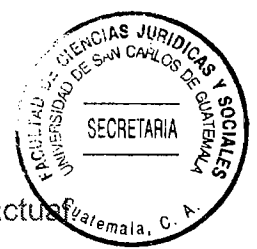
Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.

✓ Contratos de tiempo indefinido: Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo.

d) Aspectos considerados en el contrato de trabajo:

✓ Poderes del Empleador: Además es importante mencionar el poder que el Empleador ejerce en su empresa, como lo es; dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del *ius variandi*.

✓ Remuneración: El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición



del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo: El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año.

✓ Jornada de trabajo: La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 40 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario (ver) y tiempo de trabajo adicional. Bajo el capitalismo, esta división presenta un carácter antagónico. El capitalista procura aumentar el tiempo de trabajo adicional para obtener mayor plusvalía. Los términos máximos de duración de la jornada de trabajo, en el régimen capitalista, dependen de dos tipos de factores. Por una parte, dependen de los límites físicos en que puede usarse la fuerza de trabajo, pues el obrero necesita cierto tiempo para el sueño, el descanso, la comida y la satisfacción de otras necesidades físicas indispensables. Por otra parte, dependen de exigencias de carácter social y moral; el obrero necesita tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales, cuyo nivel y carácter dependen del estado general de la cultura en un país dado, del grado de desarrollo de la clase obrera y de la lucha clasista del proletariado. El afán de obtener mayor plusvalía induce a los capitalistas a prolongar la jornada de trabajo más esta tendencia choca constantemente con la resistencia de la clase obrera que procura limitar a una magnitud normal la duración de la jornada de trabajo. De ahí que en última instancia, la duración de la jornada de trabajo se halle determinada por la correlación de fuerzas en la lucha entre los



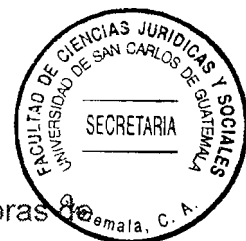
capitalistas y la clase obrera. Sobre la duración real de la jornada de trabajo, influyen en gran manera el grado de intensidad del trabajo, la magnitud del paro forzoso, el nivel del salario real, el movimiento de las fases del ciclo industrial, etc. En el curso de la lucha contra los capitalistas la clase obrera planteó la reivindicación de la jornada de ocho horas como proclamaron en 1866 el Congreso Obrero celebrado en los EE. UU. y, a propuesta de Marx, el Congreso de la I Internacional. Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados.

En 1919, por el influjo de la Gran Revolución Socialista de Octubre y el establecimiento de la jornada de ocho horas en la Unión Soviética, así como bajo la presión del movimiento obrero revolucionario, los representantes de los países capitalistas firmaron en Washington un convenio internacional sobre la implantación de la jornada de ocho horas. No obstante, muchos países capitalistas no ratificaron el convenio, que se infringe a menudo incluso en los países que lo aprobaron. La reducción ulterior de la jornada de trabajo va acompañada de un aumento de la intensidad del mismo, de un descenso del salario real, de un empeoramiento de las otras condiciones de trabajo de un incremento del grado de explotación de la clase obrera. Se encuentran en una dura situación los trabajadores de los países coloniales y dependientes, donde la jornada de trabajo en realidad no está limitada y llega hasta las catorce y dieciséis horas al día. La lucha económica de la clase obrera de los países capitalistas por condiciones normales de trabajo y, en particular, por reducir la jornada de trabajo no puede mejorar de manera radical la situación de los obreros, y las conquistas económicas alcanzadas no pueden ser sólidas. Únicamente la liquidación del régimen capitalista, la conquista del poder político por la clase obrera puede liberar al proletariado del yugo de la explotación capitalista y proporcionarle condiciones normales de trabajo y descanso, puede reducir gradualmente la jornada de trabajo a la vez que se eleva el nivel de vida de los trabajadores. Establecido el modo socialista de producción, todo el tiempo de trabajo de la jornada va en favor de los trabajadores. Bajo el socialismo, la reducción de la jornada laboral hace más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre de los trabajadores, con lo que se crean mejores condiciones para el desarrollo integral del



hombre de la sociedad socialista, para que todos los trabajadores participen en la vida estatal, económica y cultural del país. La principal condición para que se reduzca la jornada de trabajo bajo el socialismo estriba en el crecimiento incesante de la productividad del trabajo social. La jornada laboral se reduce a la vez que se mantiene ocupada toda la población útil para el trabajo, y ello se logra introduciendo maquinaria de mayor productividad, mejorando la tecnología, mecanizando y automatizando los procesos productivos, perfeccionando la organización de la producción y del trabajo. El incremento de la productividad del trabajo hace posible que la jornada laboral sea de menor duración y que aumente el volumen del producto necesario y adicional. De este modo, en la sociedad socialista, la jornada de trabajo se reduce a la vez que se eleva el nivel de vida material de los trabajadores, se aumenta el salario, ante todo el de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones.

En la reducción de la jornada laboral, la Unión Soviética ha alcanzado grandes éxitos. Ya en los primeros días del Poder Soviético, se promulgó un decreto que establecía la jornada de ocho horas. En 1956-1960, los obreros y empleados han pasado a la jornada de siete horas, y los obreros de profesiones básicas, ocupados en labores subterráneas, a la jornada de seis horas. Al mismo tiempo, los ingresos reales de los obreros y empleados han aumentado. Actualmente, el tiempo medio de la jornada de trabajo establecido para los obreros industriales es de 6,93 horas. La duración media de la semana laboral de los trabajadores en la industria es de cuarenta horas; la de todos los obreros y empleados en la economía nacional de la U.R.S.S. (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) tomando en consideración la jornada de trabajo reducida de maestros, personal médico y otros trabajadores es de 39,47 horas. La reducción gradual de la duración de la jornada de trabajo y el aumento del tiempo libre de los trabajadores constituyen una de las leyes del paso al comunismo, el cual presupone no sólo la creación de la abundancia de bienes materiales sino además, el desarrollo integral de todos los miembros de la sociedad. En el Programa del P.C.U.S. se prevé que en el transcurso del decenio actual (1961-1970), se pasará a la jornada de trabajo de seis horas con un día de descanso a la semana o a la semana laboral de 35 horas con dos días de descanso, y en los trabajos subterráneos o en condiciones nocivas



para la salud, a la jornada de cinco horas o a la semana de cinco días y treinta horas de trabajo. En el segundo decenio (1971-1980), sobre la base del poderoso desarrollo de las fuerzas productivas y del ulterior incremento de la productividad del trabajo social, se iniciará el paso a una reducción todavía mayor de la semana laboral. En consecuencia, la Unión Soviética se convertirá en el país de jornada de trabajo más corta del mundo, que será, a la vez, la más productiva y mejor pagada”⁹

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

✓ Vacaciones y feriados: Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

✓ Seguridad laboral: Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

⁹ Diccionario de economía política de Borísov, Zhamin y Makárova
<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/k/jornada.htm>



- Asegurar contra riesgos del trabajo
- Investigar los accidentes que ocurran.
- Denunciar los accidentes ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad.

1.8 Derechos y obligaciones del patrono y del trabajador:

La relación laboral es hoy en día muy conflictiva debida a que los empleados ya no le ponen empeño como en un principio, a su trabajo, y pues rompen con muchas reglas establecidas, o no desempeñan el trabajo como deberían. Y los patrones deberían de dar más estímulos a sus trabajadores, ya que eso hace que el trabajador note que se le toma en cuenta y que le importa su desempeño dentro de la empresa. Pero debe de haber una combinación entre ambos, entre el trabajador y el patrón y llevar una buena relación laboral para que esta sea más flexible entre ambos.

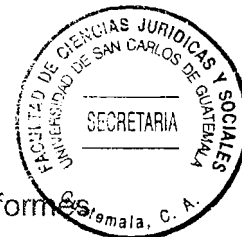
En este trabajo, intento explicar las principales prohibiciones y obligaciones tanto para patrones como para trabajadores reguladas en nuestra legislación laboral.

A) Obligaciones de los patronos:

El Código de Trabajo establece en el Artículo 61 que, además de las contenidas en otros artículos de dicho Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:



- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- o Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias;
 - o Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código,



de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General;

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua,



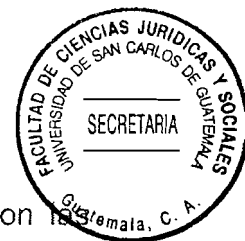
la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que provechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- o Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- o Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- o Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- o Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- o Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- o Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- o En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Es de esta manera que puedo mencionar que los patronos deben cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;



- ✓ Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- ✓ Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Tomemos únicamente en cuenta estas tres fracciones, y en una explicación más breve nos hablan acerca de las obligaciones que tienen con los trabajadores y con la misma empresa, esto quiere decir que el patrón tendrá que pagarle el salario correspondiente al trabajador conforme a sus horas laboradas, así como su asistencia, en fin, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo o en su excepción a lo acordado en el momento de contratar al trabajador.

También otras cuestiones importantes son las siguientes: Mantener las instalaciones del trabajo con la debida seguridad e higiene que requiera el trabajo, también se debe proporcionar un lugar adecuado para guardar sus instrumentos de trabajo.

Una obligación más de los patrones, ya que mencione las emergencias, es que este debe de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos ya que de esta manera se previenen accidentes y enfermedades en el centro de trabajo, ya que he escuchado que no se le permite abrir un negocio a una persona si este negocio no cuenta el equipo suficiente que mínimo, o hasta donde yo tengo conocimiento debe contar por lo menos: botiquín médico, y extinguidor.

Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo ciento dos, establece las siguientes obligaciones de los patronos:

- a) Pagar al trabajador en moneda de curso legal;

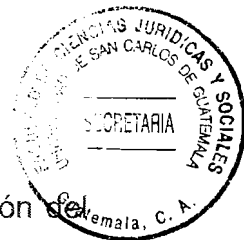


- b) Otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento;
- c) Indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente a o en forma indirecta a un trabajador , en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;
- d) Otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

B) Obligaciones de los trabajadores:

El Artículo 63 del Código de Trabajo regula que, además de las contenidas en otros artículos de dicho Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad



permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

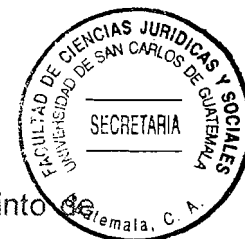
C) Prohibiciones a los trabajadores:

El Artículo 64 del Código de Trabajo indica las siguientes prohibiciones a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;



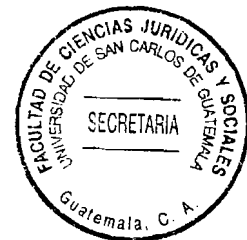
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto a aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de las anteriores prohibiciones por parte del trabajador, son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte y deben sancionarse con el despido después que el patrono aperciba una vez por escrito al trabajador. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencias de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono. (Artículos 77 inciso h, 168 párrafo segundo y 181 inciso d del Código de Trabajo.)

D) Prohibición a los patronos:

El Artículo 62 del Código de Trabajo guatemalteco regula las siguientes prohibiciones a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;



- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Al ejecutar el patrono cualquiera de las anteriores prohibiciones, según el Artículo 79 del Código de Trabajo, es causa justa para que el trabajador de por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Asimismo, el trabajador goza el derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan. (Segundo párrafo del Artículo 80 del Código de Trabajo.)





CAPÍTULO II

2 Prestaciones laborales:

2.1 Concepto:

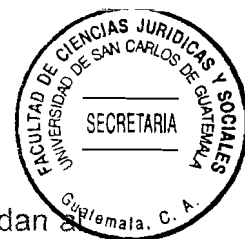
“En el contrato de trabajo, trabajador y empleador pactan las condiciones en las que se desarrollará la prestación de los servicios, es muy importante que queden claras la categoría, el horario y la jornada y el lugar de trabajo, además de los posibles pactos sobre permanencia, movilidad geográfica, formación profesional, etc.

La determinación de la prestación laboral, esto es, de las tareas o funciones a realizar por el trabajador ha de hacerse en el contrato de trabajo. Del mismo modo se tiene que pactar el salario a percibir. Pero tal determinación del objeto de contrato no resulta fácil: normalmente las tareas a realizar son relativamente complejas y el salario, aunque de más sencilla concreción, debe ser modificado cada cierto tiempo.

Una manera sencilla de determinar la prestación laboral es hacerlo indirectamente, dando al trabajador una determinada clasificación profesional. A todo trabajador, en el momento de celebrar el contrato de trabajo, se le asigna una determinada categoría profesional, derivando de ella no solo sus derechos básicos (salario base, tipo de jornada, número de días de vacaciones) sino también, y sobre todo, las concretas funciones a desarrollar.

De este modo la clasificación profesional facilita la determinación de la prestación laboral, así por referencia a la categoría profesional, se sabe cuál es el trabajo a realizar y el salario a percibir.

La prestación laboral se determina, pues, mediante acuerdo individual entre trabajador y empresario. Si bien se contempla la posibilidad de que las funciones del trabajador se determinen de modo expreso y directo, no parece que exista dificultad alguna para determinarlas indirectamente, es decir, limitándose a clasificar al trabajador en un



determinado grupo o categoría, con lo que las funciones serán las que correspondan a dicho grupo o categoría en cuestión.”¹⁰

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. En Guatemala la relación trabajador-patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir a continuación las enumero:

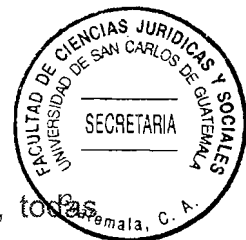
2.2 Salario ordinario y bonificaciones:

“Constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc.).

No son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación, etc.).

Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

¹⁰ http://www.comfia.net/bbva/condiciones_nw/prestlab.htm



A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación examinaremos estas teorías.

a) Teoría de los ingresos: La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

b) Teoría de la subsistencia: Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

c) Teoría del fondo de salarios: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

d) Teoría de Marx: En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó



valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

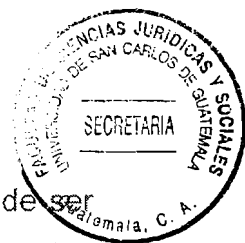
e) Teoría de la productividad marginal: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

f) Teoría de la oferta y la demanda: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serán relativamente más altos.

g) Teoría de los salarios altos: Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.¹¹

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores del campo y de la ciudad que es de Q.63.70 diarios. Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00. En las reformas del salario mínimo de enero de 2007, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora (proporcionalmente no puede ser menor al mínimo. Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de

¹¹ <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rhh/salario.htm>

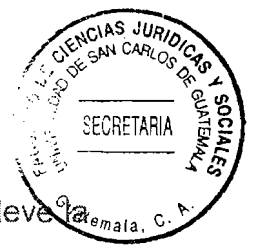


prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono. Bonificación para trabajadores del sector público o privado: Se creo una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

Tipos de Salario: Los salarios para su estudio se dividen en:

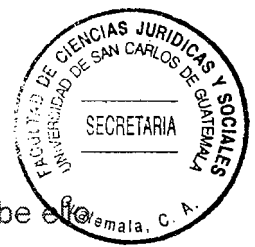
a) Salario Nominal: Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos. En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal -especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas-, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo, hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores. Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos



de los trabajadores. A medida que se incremente la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.”¹²

b) Salario Real: Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros. En los países capitalistas, los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar. La lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique. Constituye una ley del capitalismo el que el salario real del obrero tienda a bajar. En los países del capital, la automatización de la producción conduce a aumentar el número de obreros poco calificados que perciben un bajo salario nominal. La elevación que del salario nominal se obtiene gracias a la lucha de clases no compensa el descenso del salario real, dado que los precios de los artículos de consumo y los impuestos crecen con mayor rapidez. La estadística burguesa procura embellecer la situación real del proletariado en el régimen capitalista. Así, al calcular el salario medio de los obreros omite la existencia del ejército de parados, a la vez que incluye en la suma del salario de los obreros el sueldo de los empleados bien remunerados, de los gerentes y directores de compañías, etc. Bajo el socialismo, el salario no constituye el valor de la fuerza de trabajo sino que es la expresión en dinero de la parte de la renta nacional que corresponde a los obreros y empleados para cubrir las necesidades del consumo personal y se distribuye con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo. A medida que va desarrollándose la producción socialista, el salario real se eleva sin cesar. El aumento del salario real bajo el socialismo se basa en el incremento de la productividad del trabajo en la economía nacional. Sirve de claro exponente de cómo aumenta el salario real en la U.R.S.S., el incremento del consumo por habitante de los artículos más importantes. Constituye una ley importante el que la remuneración real de la hora de trabajo crezca a un ritmo mayor

¹² Ob. cit.



que el ritmo de crecimiento tanto del salario nominal como del salario real. Se debe esto a que, bajo el socialismo, la reducción del tiempo de trabajo se da a la vez que se eleva el salario. Los trabajadores de la U.R.S.S. cuentan con un complemento esencial del salario, complemento que estriba en los fondos sociales de consumo, los cuales elevan en una tercera parte los ingresos reales de los trabajadores de la sociedad socialista.

Es de esta manera que se entiende por "salario como el precio de los servicios económicos, la cantidad de riqueza que se obtiene en cambio de un esfuerzo productivo, hecho por cuenta ajena. El salario es la retribución fija del trabajo, la que el empresario le anticipa y asegura tomando sobre sí los riesgos y haciendo suyos los beneficios de la industria.

El salario quita al obrero la responsabilidad de sus actos, le deja sin el estímulo del interés, sin iniciativa, ni pensamiento propio, le convierte en instrumento del empresario, y daña por consiguiente a la cantidad y la calidad del trabajo. No es, como dicen algunos economistas, la forma más perfecta de la retribución, y antes al contrario, prueba el atraso de nuestro estado económico, la falta de la riqueza y la escasez del capital, que impiden al mayor número de los trabajadores la aplicación directa de sus facultades. En ciertas industrias ó servicios, y aun para algunos obreros, el salario será siempre ventajoso; pero como forma general y casi única de recompensa, sólo puede sostenerse y es aceptado, cediendo á la necesidad, que le impone. El salario se transforma ya con la participación, que empieza á concederse al obrero en los resultados de la industria, y será reemplazado en gran parte por el *dividendo*, tan pronto como las sociedades cooperativas se desarrollen y permitan al trabajador elegir, entre serlo por cuenta propia ó ponerse al servicio de un empresario.

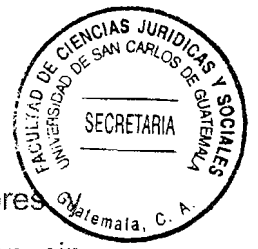
Como precio ó retribución que es, el salario se divide en natural y corriente. El salario natural consiste en el importe de los gastos que hace el trabajador en la industria, más una cuota proporcionada de beneficio; y á su vez los gastos de producción del trabajo comprenden en primer lugar los gastos de manutención, necesarios para reponer y conservar las fuerzas del obrero; y en segundo los gastos de renovación, precisos para que cada trabajador sostenga una familia en que se forme y eduque el que ha de



reemplazarle cuando muera ó se inutilice. Los gastos de una y otra clase dependen y hallan en razón directa: 1.º, de la elevación de las facultades que el trabajador ejercita; 2.º, de la intensidad del esfuerzo que hace; 3.º, del tiempo que tarda en obtener el producto, y 4.º, de los riesgos á que se expone. La diversidad de combinaciones que esas circunstancias ofrecen en la industria explica y justifica la desigualdad de los salarios.

✓ El salario corriente ó precio del trabajo: En el mercado se determina por la relación de la oferta y la demanda. La oferta está representada por el número de brazos que desea colocación en la industria, y la demanda por la suma de los capitales activos. Por eso ha dicho un economista que los salarios suben, cuando dos empresarios solicitan á un obrero, y bajan, cuando dos obreros solicitan á un empresario. El salario corriente tiende á confundirse con el natural y se nivela en todas las industrias, porque los trabajadores acuden con preferencia á las que dan mayor beneficio y aumentan la oferta en ellas, al paso que la disminuyen retirándose de las que no recompensan sus esfuerzos. Esto sucede, sin embargo, dentro de ciertos límites, porque el trabajador cambia difícilmente de industria, y sobre todo no impide que los salarios sean injustos, ya por exceso ó por defecto, si hay desproporción entre el número de los trabajadores y el de los capitales que han de emplearlos.

La condición del trabajador y el capitalista en la competencia que fija los salarios no es enteramente igual, aunque si muy parecida: el obrero necesita para vivir el salario; pero el capitalista sin el concurso de aquél ve esterilizarse ó destruirse sus riquezas, siente la privación de ciertas satisfacciones y puede llegar también á la miseria; de suerte que cada uno ha de contar con el otro y la dependencia es mutua. A pesar de ese estrecho lazo que pide la armonía, no suelen ser muy cordiales las relaciones del capital y el trabajo, que más á menudo se consideran como adversarios que como socios, y aprovechan las ocasiones que se les presentan de aumentar sus beneficios el uno a expensas del otro.



Las coaliciones son el medio con que suelen hacerse la guerra trabajadores capitalistas, y la huelga el arma de que se valen para la lucha. Estas violencias son, sin embargo, inútiles las más de las veces para los mismos que las provocan y siempre perjudiciales a los intereses de todos.

La acción del Estado a quien se pide que intervenga en la fijación de los salarios, es también ineficaz, porque su autoridad será desobedecida tan pronto como disponga algo que no esté de acuerdo con la situación del mercado.

La ley de la oferta y la demanda es dura, pero es la que rige el cambio, y el que sea condenado por ella debe resignarse para no agravar su suerte, en tanto que la conducta económica no se inspire en principios más elevados.

El salario crece con todos los progresos económicos y la condición actual de los trabajadores, aunque precaria, es mejor que ha sido nunca. Esto se concilia con la baja incesante de los precios por la mayor eficacia que el trabajo adquiere: cada día es menor la parte que el obrero toma en un producto determinado, y así se disminuyen los gastos de la industria; pero como los nuevos procedimientos y las máquinas, permiten que el trabajador obtenga un número mucho más considerable de productos, el total de su retribución aumenta continuamente.”¹³

✓ Salario, en el capitalismo: Expresión monetaria del valor (del precio) de la fuerza de trabajo vendida por el obrero asalariado al capitalista. Es un exponente de las relaciones de explotación a que los capitalistas someten a los obreros. Después de trabajar cierto tiempo en una empresa, el obrero recibe del capitalista una determinada suma de dinero en calidad de salario. Aparentemente, al obrero se le paga todo el trabajo y el salario es el precio de su trabajo. Pero, como quiera que el trabajo, fuente de todo valor, no posee valor, tampoco puede tener precio. Lo que se paga en forma de

¹³ <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/S.htm>



salario no es toda la jornada, sino únicamente la parte en que se reproduce el valor equivalente al valor de la fuerza de trabajo; durante la otra parte, no pagada, de la jornada de trabajo, el proletario crea la plusvalía, de la que se apropie el capitalista. El valor de la fuerza de trabajo es determinado por el de los medios de vida indispensables para la subsistencia del obrero y de los miembros de su familia, para la reproducción de la fuerza de trabajo. En su afán de obtener beneficios, los capitalistas procuran disminuir el salario por debajo del valor de la fuerza de trabajo. Esta diferencia entre el valor y el precio de la fuerza de trabajo constituye una fuente adicional de ganancia capitalista. En la sociedad capitalista existen dos formas principales de salario: por tiempo y a destajo. El salario por tiempo se paga con arreglo al tiempo en que funciona la fuerza de trabajo (hora, día, semana): ofrece al capitalista amplias posibilidades para aumentar el grado de explotación alargando la jornada laboral. En los casos en que los capitalistas acceden a reducir esta jornada disminuyen correspondientemente el salario y aumentan la intensidad del trabajo de los obreros. Con el salario a destajo (por piezas) el valor de la fuerza de trabajo se paga en dependencia de la cantidad y de la calidad de los artículos elaborados o de las operaciones de producción ejecutadas. Esta forma de salario disimula en mayor medida que el salario por tiempo la explotación de los obreros. Aparentemente, el obrero vende al capitalista los productos de su trabajo. En realidad, sin embargo, el capitalista se apropia gratuitamente de parte del nuevo valor, como plusvalía. En distintos períodos alcanza mayor difusión una u otra forma salarial, en dependencia de las ventajas que proporcionan a los capitalistas. En el capitalismo moderno, cuando se emplean en gran escala novísimas máquinas y dispositivos automáticos, cuando se borran las diferencias individuales en el trabajo de los obreros, se aplica cada vez más el tipo de salario por tiempo. Lo característico de las condiciones actuales estriba en que se establecen algunos nuevos sistemas de salarios (variantes de las formas del salario por tiempo y a destajo), tendientes a aumentar más aun la explotación de los obreros intensificando el trabajo. Lenin caracterizaba estos sistemas de salario como sistemas "científicos" de exprimir sudor. Entre tales sistemas extenuantes de trabajo, los más empleados son el Taylor (la norma de trabajo se calcula partiendo de la máxima tensión de fuerzas del obrero), el sistema Helsei (el coeficiente de la remuneración se establece a tenor de lo que se produce por



encima de la norma), el sistema de la evaluación analítica de los trabajos (se establece una cantidad de tarifas de salarios mediante una compleja estimación, por puntos, de los diversos tipos de trabajo), etc. Hay que distinguir entre salario nominal y salario real. El salario nominal es la suma de dinero que el obrero, por su fuerza de trabajo, recibe del capitalista. El salario real es el conjunto de medios de vida y de servicios que el obrero puede comprar con la remuneración monetaria que percibe. El nivel del salario real depende del monto del salario nominal y del nivel de los precios de los bienes y servicios indispensables al obrero y a su familia, así como de los impuestos que sobre éste gravitan. En el capitalismo se observa la tendencia a que el salario vaya a la zaga del valor de la fuerza de trabajo y a que disminuye el nivel del salario real. Con su lucha (económica y política), los trabajadores se oponen a que se rebajen los salarios, exigen que se eleven. Pero bajo el capitalismo incluso sosteniendo una lucha económica activísima, los obreros sólo pueden lograr, en algunos períodos que los salarios se aproximen al valor, de la fuerza de trabajo; no pueden librarse de la explotación capitalista. Esto sólo puede alcanzarse como resultado de una amplia lucha política de la clase obrera por liquidar el régimen capitalista y sustituirlo por el socialista;

✓ Salario, en el Socialismo: Es la forma de remuneración según el trabajo realizado aplicada en el sector estatal de la economía socialista, remuneración con que se repone en su valor la parte fundamental de los gastos de trabajo necesario de quienes laboran en la esfera de la producción material y de quienes realizan una labor social útil en la esfera no productiva. La necesidad objetiva de dicha categoría en la economía socialista se halla condicionada por la acción de la ley de la distribución con arreglo al trabajo y por el hecho de que, bajo el socialismo, se conservan la producción mercantil y el dinero. A diferencia de lo que ocurre en el régimen capitalista, el salario en el régimen socialista no se presenta como forma transfigurada del valor y del precio de la fuerza de trabajo, dado que ésta última, bajo el socialismo, no es una mercancía. El salario, bajo el socialismo, expresa relaciones de producción socialistas y sirve como medida de trabajo y como medida de consumo. Su magnitud se halla en dependencia de la cantidad y la calidad del trabajo; caracteriza, por ende, la aportación laboral de cada trabajador. El perfeccionamiento del Salario constituye uno de las medidas mas



importantes para utilizar plenamente el estímulo del interés material, objetivamente inherente al socialismo. Como medida de consumo, el salario sirve de fuente principal para satisfacer las necesidades materiales culturales de los obreros y de los empleados. El Estado socialista fija el nivel de los salarios según un plan, teniendo en cuenta, en primer lugar, las diferencias entre trabajo calificado y no calificado, entre trabajo pesado y no pesado. Por otra parte, regulando el nivel de los salarios se asegura una distribución más racional de las reservas de mano de obra entre las diversas ramas de la economía y las regiones económicas del país. Se tienen en cuenta las múltiples condiciones de la remuneración del trabajo a través de un sistema de tarifas tomadas como base para la organización del salario. En la economía socialista existen dos formas principales de salario: por obra realizada y por tiempo. El salario por obra realizada -salario que depende de lo que el trabajador elabora- puede ser directo, progresivo con pago de primas, e indirecto por obra realizada. También existe el salario individual por obra realizada y el colectivo. Las formas colectivas de salario van ganando en importancia sin cesar, pues contribuyen a elevar la productividad del trabajo, a mejorar la calidad de la producción y a formar en los trabajadores el espíritu del colectivismo, la actitud comunista ante el trabajo. El salario por tiempo -en este caso el salario depende de la duración del tiempo de trabajo y de la calificación del trabajador- se subdivide en salario simple por tiempo y salario por tiempo con pago de premios. Dado que en la producción se establecen cada día más métodos de mecanización compleja del trabajo, de producción continua y en cadena, se va ampliando la esfera en que se aplican salarios por tiempo (sobre todo con pago de premios). Cuando se planifican los salarios y se controla cómo se han aplicado, es de enorme trascendencia para la economía nacional hacer que el incremento de la productividad del trabajo preceda a la elevación de los salarios, pues esto permite que la producción social aumente y, en última instancia, que se eleve el bienestar de los trabajadores. Para la economía nacional de la U.R.S.S., la regulación de salarios efectuada con el fin de elevar el salario mínimo y el de muchas categorías bajas ha sido de gran importancia. Se han eliminado las diferencias salariales entre los departamentos administrativos fijando tarifas únicas por ramas de la producción y por profesiones; se ha regulado la concesión de premios. También en el período de la



amplia edificación del comunismo sigue siendo necesario perfeccionar los salarios. Durante el período de perspectiva general, el volumen de los ingresos reales se elevará en más de 3,5 veces por habitante. Se irá reduciendo sin cesar la diferencia de niveles salariales entre las categorías de trabajadores de baja remuneración y las de remuneración elevada. Este hecho, junto con la creciente satisfacción de las necesidades de los trabajadores a cuenta de los fondos sociales de consumo, creará las premisas del paso a la distribución según las necesidades.

2.3 Aguinaldo:

“Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. No es lo mismo que la bonificación para Trabajadores del Sector Publico o Privado.

2.4 Jornadas de trabajo:

La legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así:

- ❖ Jornada Diurna de 8 horas diarias y 44 semanales.
- ❖ Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales.
- ❖ Jornada Nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

2.5 Vacaciones:



Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles.

El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

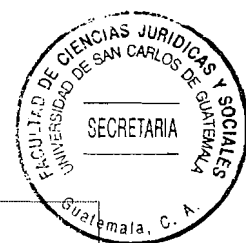
2.6 Despido e indemnización:

La ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en la ley. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono. Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

✓ Liquidación de un Trabajador: Al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono esta obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales.

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia.



DESPIDO	RENUNCIA
Indemnización un salario por año.	No debe pagar indemnización.
Aguinaldo proporcional.	Aguinaldo proporcional.
Bonificación.	Bonificación.
Vacaciones proporcionales.	Vacaciones proporcionales.
Ultimo sueldo.	Ultimo sueldo.

2.7 Derechos de la mujer embarazada:

La ley por ser tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que esta embarazada y avisa al patrono de tal circunstancia, no puede ser despedida por ningún motivo. La ley le da un periodo de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto. Asimismo la mujer trabajadora disfruta de un periodo de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora tiene derecho a de entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo.

Recomendaciones: A continuación me permito hacer las siguientes recomendaciones:

1. Al iniciar la relación laboral debe formalizarse el contrato de trabajo y registrarlo ante la autoridad de trabajo correspondiente;
2. Llevar un control de todos los documentos y comprobantes de pago que un trabajador debe extender al patrono, por salarios ordinarios, extraordinarios y bonificaciones legales que se le paguen, así como el comprobante de disfrute de vacaciones;
3. Llevar los libros de salarios que debe llevar el patrono de conformidad con la ley;



4. El buscar otras formas de contratación para encubrir una relación laboral y así evitar el pago de las prestaciones de ley, a la larga sale más caro, pues no hay que olvidar que la ley protege al trabajador y los jueces de trabajo tienen la facultad legal de declarar que existe una relación laboral y obligar al patrono al pago de todas las prestaciones que se han omitido pagar, más los daños y perjuicios.”¹⁴

¹⁴ <http://www.servicios-legales.com/Laboral.html>



CAPÍTULO III

3 El finiquito laboral:

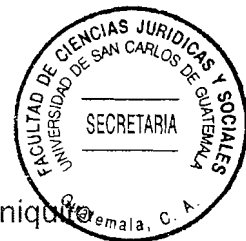
3.1 ¿Qué es el Finiquito laboral?

El Artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de la legislación española señala que el contrato de trabajo se extinguirá por mutuo acuerdo de las partes. Según la jurisprudencia bastará con que exista consentimiento no viciado de las partes en cualquier forma exteriorizado. Si bien la ley no establece forma alguna para el mutuo acuerdo, es frecuente la firma por el trabajador de un documento denominado recibo de finiquito por cuya suscripción el trabajador declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de haberes adeudados correspondiente. El finiquito es un documento en el que, tras la extinción de una relación laboral, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan.

3.2 Preguntas frecuentes sobre el finiquito laboral:

✓ ¿Qué conceptos debe incluir el finiquito?: El finiquito tiene que reflejar la cantidad correspondiente a la parte de las vacaciones no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Puede incluir también la indemnización correspondiente por la extinción de la relación de trabajo, o ésta puede entregarse en un documento aparte.

✓ ¿Existe obligación de firmar un finiquito?: El finiquito puede firmarse o no. Si el trabajador desea recibir la cantidad que se refleja en él, aunque no sea la correcta, puede firmar el finiquito, expresando al lado de su firma recibí no conforme. El trabajador puede, también, negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece.



✓ ¿Qué supone que se haya firmado un finiquito? En principio, la firma de un finiquito prueba que el trabajador ha recibido la cantidad señalada. Normalmente, los escritos de saldo y finiquito contienen fórmulas del tipo el trabajador declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto o similares. Estas fórmulas se incorporan por la empresa para evitar reclamaciones futuras, y, si bien es cierto que incluso con un finiquito firmado, se pueden hacer reclamaciones, es necesario probar que se firmó obligado, engañado, bajo presión, etc... lo que no siempre es fácil, por lo que se aconseja firmar siempre con la fórmula recibí no conforme.

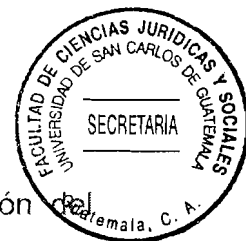
✓ ¿Y si el finiquito no se firma y queremos reclamar a la empresa la cantidad que nos adeuda? Deberemos presentar una denuncia ante la Inspección General de Trabajo reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará, en caso contrario, tendremos que acudir ante el juzgado de trabajo.

✓ ¿Que hacer en caso de despido? La extinción del contrato de trabajo suele plasmarse en un documento, finiquito, con valor liberatorio para las partes y acreditativo de tal extinción.

El recibo de saldo y finiquito es la prueba más concluyente, aunque no única, de que el contrato se ha extinguido si en él se hace constar que ambas partes acuerdan poner fin a la relación laboral.

La liquidación del pago de conceptos pendientes ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo. Tiene que haber una declaración de voluntad del trabajador en tal sentido, voluntaria extinción del contrato, no afectada por la existencia de algún vicio (error, violencia, intimidación, dolo) del consentimiento.

El trabajador ante la presentación del finiquito con la liquidación y saldo, siempre le surge la duda, si no está de acuerdo con el despido, si debe firmarlo o no, a ello hay



que responder que el hecho de la firma del finiquito no implica la aceptación del despido, sino la aceptación de la liquidación, siempre y cuando no se consigne en el finiquito que con ello se da por saldado y finiquitado por todos los conceptos sin que quepa reclamación alguna, o a ello, se haga la salvedad por el trabajador, de no estar de acuerdo con el despido y que lo recibe en calidad de recibo por lo saldado, siempre que con la cantidad se esté conforme, en caso contrario, únicamente consignar cantidad recibida.

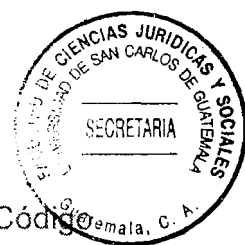
El Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores de la legislación española, establece la obligación para el empresario de, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Es lo que comúnmente se denomina recibo de saldo y finiquito.

Es decir, al extinguirse la relación laboral puede ocurrir que queden obligaciones pendientes entre empresario y trabajador.

En el finiquito las partes hacen constar su decisión de poner fin a la relación laboral, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes, mediante el pago de una cantidad que aparece fijada en el propio documento, comprometiéndose el trabajador a no reclamar nada por tales conceptos.

La jurisprudencia mantiene el valor liberatorio del finiquito como documento acreditativo de que han sido saldadas las cuentas por todos los conceptos, y se recalca que no supone una renuncia de derechos prohibida a los trabajadores. No obstante, dicho valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta.

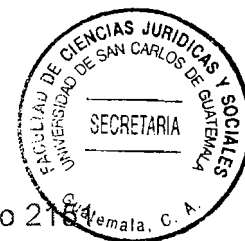
El finiquito no es un medio autónomo de extinción de las obligaciones laborales, sino un medio de prueba de la forma en que se ha producido esa extinción. Para constatar tal afirmación basta examinar las causas generales de extinción de las obligaciones



enumeradas en el título IV, que se refiere a la extinción de las Obligaciones, del Código Civil o, específicamente, dentro del terreno de la extinción del contrato de trabajo campo donde más frecuentemente surgen las controversias relativas al alcance que debe asignarse al finiquito, las causas que enumera el Artículo 77 del Código de Trabajo, entre las que no figura el finiquito, toda vez que sólo supone el instrumento a través del cual se viene, habitualmente, a documentar lo que sí es propiamente causa de extinción de la relación laboral: el mutuo acuerdo de las partes. Artículo 76. "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos."

El valor liberatorio del finiquito con respecto a la obligación a la que se refiere se limita desde dos perspectivas: una proviene de la existencia de vicios del consentimiento de los intervinientes al momento de ser suscrito; otra se conecta directamente con el contenido mismo de la obligación que se dice finiquitada, en un doble sentido, ya que puede alcanzar a derechos irrenunciables (en cuyo caso el finiquito se encontraría con el muro del considerando cuarto del Código de Trabajo que regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales del trabajador o puede ofrecer dudas en cuanto al alcance del finiquito (indeterminación de los conceptos que se ven afectados por el acuerdo).

El finiquito, sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio deducible, en principio, de la seguridad del tráfico jurídico e incluso de la buena fe del otro contratante viene sometido como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial. Control que puede y debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo mutuo acuerdo, o en su caso transacción en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria, sea por defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que



sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca (Artículo 218 Código Civil.) ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros.

Pero el finiquito no es solamente un recibo para acreditar la percepción de unas cantidades económicas por liquidación de una relación contractual, sino que es también un documento probatorio de la voluntad de las partes, especialmente del trabajador, de dar por terminada la relación laboral. Para que surta este efecto, la voluntad del trabajador ha de constar de manera clara e inequívoca. Conceptos a incluir en el recibo de saldo y finiquito: En principio, el finiquito deberá incluir todas aquellas remuneraciones devengadas por el trabajador y todavía no percibidas y, en su caso, puede incluir también la correspondiente indemnización.

Estas remuneraciones están constituidas por:

- Los salarios del último periodo;
- La parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias pendientes de vencimiento;
- Las vacaciones no disfrutadas. En los supuestos de extinción del contrato, pueden darse varias circunstancias;
 - Que estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral, con lo que sería el trabajador el deudor de la cuantificación de los días disfrutados por encima de los devengados en proporción al tiempo trabajado;
 - Que se hubieran disfrutado sólo el tiempo correspondiente, no existiendo en este caso crédito alguno a favor ni del empresario ni del trabajador;
 - Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por una cantidad económica. Se genera un derecho del trabajador a una compensación económica, proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia;
- Las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las primas de productividad o las horas extraordinarias;

- Y todas las cantidades pendientes de pago por cualquier motivo;

Asimismo, en algunos casos, el trabajador, cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una indemnización. Dicha indemnización puede ser pactada o venir impuesta en las normas que regulan cada tipo de contrato o los distintos tipos de extinción. La indemnización puede figurar en el finiquito o formalizarse en un documento independiente, exigiéndose tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona en concepto de indemnización.

El extinguido Tribunal Central de Trabajo español declaró con reiteración que no es preciso que conste en el documento la palabra finiquito si su contenido y finalidad se deduce del texto y de las actuaciones anteriores, coetáneas y posteriores de los interesados.

Tampoco que se extienda en papel o modelo especial si bien, aun cuando se incumplan puede justificarse el pago real efectuado por la empresa. Es válido el firmado por un menor de edad autorizado para contratar, pues no plantea problema jurídico alguno que un menor con capacidad jurídica limitada, al estar asistido por su representante legal para contratar, queda implícitamente legitimado para ejercitar cuantos derechos y obligaciones se deriven de ese contrato, incluida liquidación y extinción del vínculo laboral.

Carece de valor el finiquito si contiene renuncia a priori a derechos in potentia, sus manifestaciones no corresponden a la realidad o se limita a frases estereotipadas y ambiguas, o se ha firmado con anterioridad a la ruptura del vínculo laboral o en blanco; aparte de las infracciones administrativas y penales en que se hubiese podido incurrir. Tampoco puede concederse valor alguno al finiquito que contenga renuncia a derechos de índole irrenunciables por sí mismo o por haber sido concedidos en sentencia firme. Al no establecer la legislación laboral normas sobre este tipo de documentos debe acudir a las generales que tiene el Código Civil, tanto en orden al consentimiento como en lo que respecta a la interpretación de las cláusulas contenidas en el mismo, si



bien deberá imperar cierto criterio tuitivo ante cláusulas dudosas o ambiguas, máxime cuando lo normal es que al trabajador se le ofrezca una redacción preconstituida por la empresa y pudiesen concurrir circunstancias de tensión y emotivas en el momento de su firma.

El recibo de finiquito debe ser admitido sin recelo por los Tribunales, pues son muchas las declaraciones jurisprudenciales que lo configuran como acto de autocomposición y transaccional idóneo para resolver cualquier controversia existente entre las partes. De modo que, para que para poder afirmar y probar que estamos ante un documento de finiquito, no es necesario su aspecto formal, o si se recoge o no en recibo a parte, sino que, es imprescindible que conste una voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a la extinción del contrato.

Así, se distinguirá sin dificultad de la mera liquidación de cuentas que supone una voluntad negocial dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un determinado período de tiempo. Para ello, en el documento de liquidación final además de mostrarse debidamente desglosado en conceptos y cantidades, podrán utilizarse fórmulas como dar por resuelta y finiquitada la relación laboral, en concepto de liquidación total de todos los trabajos efectuados a dicha empresa, quedando así indemnizado y liquidado, etc.

La fórmula rutinaria y estereotipada que declara hallarse completamente saldado y finiquitado por todos cuantos devengos salariales pudieran corresponderle por razón de trabajo por cuenta de la demandada aun voluntariamente suscrita, no puede legalmente comprender ni afectar a las diferencias salariales que en aplicación de los acuerdos de salarios mínimos pudieran corresponder.

No puede entenderse que todo finiquito implica una renuncia a derechos irrenunciables. En convenio colectivo se puede establecer una serie de requisitos formales para la cumplimentación del finiquito. Sin embargo, el documento de finiquito, además de esta función extintiva, puede servir igualmente de instrumento de constatación del pago de



unas determinadas cantidades adeudadas, es decir, como un mero documento de formalización de cuentas sin que exista en ello intención alguna de finalización de la relación empresario-trabajador. El contenido del finiquito es variable y puede incorporar tanto un reconocimiento de que la relación laboral se ha extinguido, como la constatación del abono de la liquidación por las cuentas pendientes derivadas del desarrollo de la relación laboral y la conformidad con esa liquidación, y aun cuando en aquellos supuestos en los que este documento se suscribe coincidiendo con una extinción del contrato existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario, no puede olvidarse que la aceptación de un pago por liquidación de conceptos pendientes de pago, como pueden ser las partes proporcionales de pagas extraordinarias, que será lo usual, no supone en estos casos conformidad con aquella decisión empresarial, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.

El empresario está obligado a permitir en el momento de la firma por el trabajador del recibo de finiquito, si éste así lo requiere, la presencia de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. En el documento se hará constar tal circunstancia, y si el empresario impidiese la presencia del representante, el trabajador puede hacerlo constar, igualmente, en el propio recibo. El finiquito, sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio deducible, en principio, de la seguridad del tráfico jurídico e incluso de la buena fe del otro contratante viene sometido, como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa, a un control judicial. Control que puede y debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo, mutuo acuerdo o, en su caso, transacción en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria, sea por defectos esenciales de la declaración de voluntad, ya por falta de objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca, ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros.



El recibo de finiquito debe ser admitido por la jurisprudencia como un documento acreditativo de la voluntad de las partes de extinguir la relación laboral, de forma que quien pretenda eliminar sus efectos liberatorios deberá probar la existencia de vicios del consentimiento (error, dolo, violencia o intimidación). Si el trabajador alegase en juicio la falsedad del documento, el juez, terminado el juicio y antes de dictar sentencia, debe conceder un plazo legal para que el trabajador interponga la correspondiente querrela criminal, quedando la decisión a expensas de lo que dictaminen los tribunales penales.

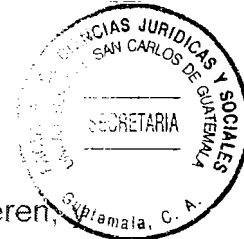
Sin embargo, la dificultad que conlleva probar las posibles irregularidades o falsedades del finiquito, determina que el documento firmado por el trabajador se preconstituya como un indicio claro de la extinción negociada y consensuada de la relación laboral, recayendo sobre el trabajador la prueba de que dicho documento está viciado. Es decir, se admite que el finiquito documente la extinción de una deuda siempre que el acuerdo entre las partes sea idóneo a tal fin. Y a estos efectos se entiende que no lo será en los siguientes supuestos: cuando exista vicio del consentimiento de las partes que intervienen en el negocio, o cuando afecte a algún derecho irrenunciable¹⁵

3.3 Formalización del finiquito del contrato de trabajo:

“En esta breve publicación intentaré dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿qué es el finiquito del contrato de trabajo y para qué sirve?

El finiquito, en materia de derecho del trabajo, es el acto jurídico bilateral, es decir en que existe un acuerdo, celebrado por las partes del contrato de trabajo, con motivo de la terminación del mismo, en el que se deja constancia del cumplimiento que cada parte ha dado a las obligaciones emanadas del contrato y de las eventuales excepciones o reservas, que sea del caso acordar. El propósito del mismo es dar constancia del

¹⁵ <http://www.finiquito.es/>



término de la relación laboral y saldar, ajustar o cancelar las cuentas que existieren, que se derivan del mismo contrato.

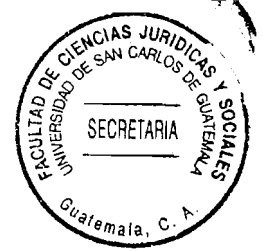
El finiquito debe contar con ciertas formalidades:

- ✓ Debe contar por escrito, estableciendo el nombre, domicilio, profesión, estado civil y cédula de identidad de las partes.

- ✓ Debe ser firmado o ratificado por el trabajador, ante un ministro de fe competente, pudiendo éste ser un Inspector del Trabajo, Notario Público de la localidad, Oficial del Registro Civil de la misma comuna o el Secretario Municipal correspondiente, a falta de los anteriores. En el caso que el trabajador preste sus servicios en una empresa en la cual existan organizaciones sindicales, el finiquito deberá ser firmado por el interesado y por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o sindical respectivo.

- ✓ Acreditación del pago de cotizaciones previsionales: En el caso de despido y término del contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido, y conclusión de la obra, faena o servicio, si el trabajador ratifica el finiquito ante un ministro de fe, el Artículo 177 del Código del Trabajo de la República de Chile, señala que este último deberá requerir al empleador para que acredite que ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, salud y de seguro de desempleo si correspondiere, hasta el último día del mes anterior al despido. El mismo Artículo 177, en la parte final de su inciso tercero, señala categóricamente que si el empleador no hubiese pagado las cotizaciones previsionales señaladas, el ministro de fe debe consignar que el finiquito no producirá el efecto de poner fin al contrato de trabajo. El empleador acreditará el pago de las cotizaciones previsionales mediante certificados otorgados por los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago.¹⁶

¹⁶ <http://www.dudalegal.cl/finiquito-contrato-trabajo.html>



3.4 Sujetos que intervienen:

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Según el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala, la relación laboral se da cuando concurren estas 4 circunstancias sin excepción como son:

- ✓ voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- ✓ retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- ✓ ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.
- ✓ dependencia: consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.

3.5 ¿Cuándo se extiende el finiquito laboral?

“La ley no señala regla alguna respecto a la oportunidad en que debe otorgarse el finiquito por las partes. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado que la oportunidad para el otorgamiento y pago de un finiquito no es otra que el cese de la relación laboral, ello conforme al Dictamen N° 2793/136, del 5 de mayo de 1995.

3.6 Efectos del finiquito laboral:

De acuerdo a lo señalado por el Código del Trabajo de la República de Chile, el finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

La Jurisprudencia por su parte, ha señalado que el finiquito legalmente celebrado tiene el mismo mérito que una sentencia ejecutoriada, produciendo los siguientes efectos:

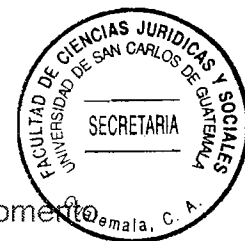
Tiene mérito ejecutivo.

El mérito ejecutivo del finiquito supone que las obligaciones en él consignadas son líquidas y exigibles, mientras la acción ejecutiva no se encuentre prescrita. Tiene amplio poder liberatorio. Una vez suscrito el finiquito, con las formalidades antes señaladas, el trabajador no podrá efectuar ningún tipo de reclamación respecto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que lo vinculó al empleador. Asimismo, el empleador podrá invocar el finiquito en juicio, en el evento de reclamarse, por ejemplo, el no pago de una remuneración. Tiene valor probatorio, del hecho de haberse otorgado y de su ratificación.¹⁷

3.7 En qué momento se tiene por bien hecho el pago de un finiquito laboral:

Responder a esta interrogante es muy sencillo, el pago se tiene por bien hecho desde el momento en que el patrono, cumple con el pago de las prestaciones laborales, caso contrario si durante la relación laboral, el patrono no cumplió con el pago de las mismas, el trabajador tiene derecho a reclamar los beneficios que dejó de percibir, esto se debe hacer constar en el finiquito laboral, ahora bien si el patrono manifiesta que ya fueron pagadas algunas prestaciones, lo debe demostrar con el registro de los salarios que debe llevar en forma interna, donde conste el pago y la firma del trabajador de haber recibido conforme dichos pagos, a esto se refiere la legislación laboral guatemalteca en

¹⁷Álvaro Céspedes Reyes en Derecho Laboral <http://www.dudalegal.cl/finiquito-contrato-trabajo.html>



los casos de inversión de la carga de la prueba, lo que resulta ser muy útil al momento de verificar lo dicho.

La firma del finiquito es práctica muy habitual a la extinción de los contratos de trabajo, puesto que significa un eficaz medio de prueba, pero no es obligatoria para ninguna de las partes. El finiquito es el documento que recibe el trabajador al finalizar la relación laboral (cualquiera que sea su motivo) y mediante el cual se saldan las diferencias salariales entre el trabajador y la empresa. Mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar posteriormente al empresario. La firma del finiquito es habitual en la extinción de los contratos de trabajo, pero no es obligatorio para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene obligación alguna de firmar el finiquito, aunque no percibirá las cantidades establecidas. Caso de firmarse el finiquito, éste tendrá una gran importancia como documento probatorio, ya que demostraría el fin de las obligaciones del empresario con el trabajador.

El trabajador, en el momento de la firma del finiquito, tiene derecho a requerir la presencia de un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, estando obligado el empresario a permitir la presencia del representante. En el documento se hará constar tal circunstancia, y si el empresario impidiese la presencia del representante, el trabajador puede hacerlo constar, igualmente, en el propio recibo.

También si el trabajador no está conforme con la cantidad establecida en el finiquito, puede firmarlo con el añadido Recibido, no conforme que le faculta a posteriores reclamaciones. Dada la importancia del finiquito debe existir plena constancia y conciencia de lo que se firma, para no tener sorpresas inesperadas a posteriori. Por lo tanto es muy importante firmar únicamente el finiquito en el supuesto de estar completamente seguro y conforme con lo que se firma, desconfiando de las promesas



de pago futuras, es decir, aquellas en las que la empresa prometa abonar una cantidad de dinero con posterioridad a la firma del finiquito.

El finiquito incluye entonces el pago de la Indemnización por tiempo de servicio prestado, esto si no existe causa justa de despido, la misma se calcula conforme lo establece el Artículo 82 de Código de Trabajo de la República de Guatemala, haciendo los incrementos que establece los Decretos que regulan el Aguinaldo y la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

En el caso de las vacaciones estas también deben constar en el finiquito laboral, en el caso que se deban pagar proporcionalmente o que se deben de toda la relación laboral, a continuación se propone la formula que se emplea en la Inspección General de Trabajo:

Vacaciones: Salario Ordinario (Q.....) / 2 (estos son los quince días de vacaciones . Al resultado de la operación se debe multiplicar por los días trabajados (días.....) y esto dividido entre 360 días del año.

Se debe hacer constar también el pago del Aguinaldo, ya que este es proporcional su pago al terminar la relación de trabajo.

S.O. X (días trabajados)

360 días del año

Lo mismo se debe hacer con el pago de la Bonificación Anual (bono 14). Si se trabajaron horas extras, estas también debe constar en el Finiquito Laboral, o en su caso el reajuste de salarios si se devengaba un salario inferior al mínimo.

3.8 El Finiquito como documento extintivo de la Relación Laboral:

“El finiquito es el documento usualmente utilizado para, tras la extinción de una relación laboral (normalmente por mutuo acuerdo), acreditar que se han puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan. Los conceptos que normalmente se recogen en el finiquito son: salarios que restan por cobrarse, parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vacaciones no disfrutadas, así como cualquier cantidad pendiente de pago. La indemnización puede también incluirse en el finiquito, si bien debe constar claramente tal concepto. El principal problema planteado por el finiquito es la validez de lo contenido en el mismo, sus efectos, y las dudas que siempre surgen al trabajador a la hora de firmar o no cuando no se está completamente de acuerdo con lo en él recogido.

Si no se firma, la empresa no va a entregar las cantidades que éste recoge, y si se firma puede surgir la duda sobre a qué aspectos se está renunciando. Para el caso en que se quiera cobrar las cantidades que el finiquito refleja, una fórmula que puede utilizar el trabajador es recibido no conforme, toda vez que, de esta manera, el indicado documento solamente acreditará que se ha recibido dicha cantidad. De igual modo, aunque se haya firmado sin salvedad alguna, nunca se verán afectados determinados derechos laborales que se consideran irrenunciables. En otro orden de cosas, y al regirse por lo dispuesto en el Código Civil para los contratos privados, será de aplicación todo lo referente a vicios del consentimiento, ya que tal manifestación de voluntad habrá de cumplir con lo requisitos de dicho cuerpo normativo. El finiquito no tiene una forma legalmente establecida, si bien los Convenios Colectivos suelen determinar requisitos concretos y formalidades, así como incorporan en muchas ocasiones modelos en los que hay que basar la redacción del mismo.”¹⁸

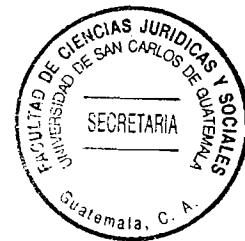
¹⁸ <http://crovettoygarridoabogados.es/blog/abogados-granada/el-finiquito-como-documento-extintivo-de-la-relacion-laboral>

“El finiquito es un documento, realizado en papel por el que se pone fin a la relación laboral existente entre el trabajador y el empresario. Con su firma el empresario queda libre de abonar cantidad alguna al empleado, y este queda libre de la obligación de trabajar a las órdenes del empresario.

El finiquito se divide en diversos apartados o secciones:

- **Identificación:** recoge los datos identificativos de las partes presentes en el finiquito. Por un lado la empresa con su correspondiente número fiscal. Y por la otra el empleado con su número de afiliación a la Seguridad social, y número de identificación fiscal.
- **Devengos:** en este apartado se recogen todos los conceptos por los que el trabajador debe percibir dinero. Entre ellos están los días de sueldo no abonados, la indemnización, las partes proporcionales de las pagas extras, o los días de vacaciones no disfrutados.
- **Deducciones:** frente a los devengos, enumera los conceptos por los que al trabajador se le retiene o retira dinero. Entre ellos el incumplimiento del preaviso marcado en convenio, los anticipos concedidos, o las cantidades correspondientes a la retención fiscal, si procede. Las indemnizaciones por despido quedan exentas de dicha retención.
- **Liquidación y firma:** se confrontan devengos y deducciones, obteniendo la cantidad a cobrar por el trabajador. Dicha cantidad no podrá ser nunca negativa. Esta cantidad deberá abonarse en el momento de la firma, bien en efectivo o talón bancario. En el momento de la firma el trabajador rechaza a cualquier pago que pudiera corresponderle. Solo mediante el añadido "recibido no conforme" deja la puerta abierta a posibles reclamaciones futuras.”¹⁹

¹⁹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Finiquito>



CAPÍTULO IV

4 Problemática legal:

“El problema se presenta cuando según el finiquito laboral, el trabajador se ha dado por recibido y satisfecho en el pago de sus prestaciones laborales, la mayoría de las veces renunciando algunos o los principales derechos que le asisten, y declarando que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra su ex empleador, pero posteriormente se presenta ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, planteando el conflicto laboral, reclamando prestaciones o derechos que según el finiquito laboral ya han sido expresamente pagados.

En nuestra legislación únicamente encontramos la definición que da el Artículo 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, en relación a los funcionarios y empleados públicos que están sujetos a glosa o juicio de cuentas, El finiquito sin embargo, no exime de responsabilidad a la persona a cuyo favor se extendió, si con posterioridad a su otorgamiento se descubre que existió dolo, fraude, o culpa lata o error, maniobra u omisión voluntaria o involuntaria en la cuenta. En este caso podrá demandarse la enmienda de la misma y el pago al responsable.”²⁰

4.1 Recibo liberatorio, recibo finiquito:

Manuel Ossorio, lo define como “Instrumento mediante el cual el deudor deja acreditado el cumplimiento de una prestación a la que estaba obligado. El recibo justifica entre las partes, y ante terceros, el cumplimiento o extinción total parcial de una obligación. Es una prueba de pago que puede utilizarse en cualquier circunstancia”.²¹ Por su parte Guillermo Cabanellas, establece “como acreditativo de pago o cumplimiento, recibo

²⁰ Ambrosio Hernández, Juan Florencio La falta de regulación del documento amorfo llamado finiquito laboral en la legislación guatemalteca. Tesis de grado. Pág. 4

²¹ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 110.



posee efectos liberadores para el obligado, siempre que lo conserve o tenga en su poder".²²

“Es entonces que se debe analizar la problemática legal determinando en la legislación guatemalteca, donde aparece el finiquito como figura, y es así que en los Artículos 23, 24 y 25 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, no se encuentra diferencia directa en cuanto a la regulación del Finiquito. Únicamente la necesidad de dejar constancia de la rendición de cuentas o de la realización de un pago, en la práctica se extiende documentos con declaraciones de voluntad que constituyen el otorgamiento de finiquitos.

Es así como en el ramo civil en el Decreto 106, se determina la obligación que tiene el tutor de rendir cuentas anualmente y al concluirse la tutela o cesar en su cargo. La rendición anual de cuentas se hará ante el juez con intervención del protutor y del Ministerio Público. Es entonces que la rendición final de cuentas se hará por el tutor o sus herederos, al ex pupilo o a quien lo represente, dentro de sesenta días contados desde que terminó el ejercicio de la tutela. Tal y como lo establece los Artículos 343, 344, 345 del Código Civil. En la copropiedad, al darse la división del bien común, los comuneros quedan recíprocamente obligados al saneamiento en proporción a la parte de cada uno. En este caso generalmente se aplica cuando la división del bien se hace en forma voluntaria en escritura pública. En este documento los comuneros deberán otorgarse recíprocamente finiquitos. (Artículo 500 del Código Civil).

En la propiedad horizontal, existe la obligación del Administrador de dicho régimen de rendir cuentas anualmente a la Asamblea de Propietarios, la que debe aprobarlas. (Artículo 551 del Código Civil). En la sucesión testamentaria, el Albacea dará a los interesados cuenta documentada del albaceazgo inmediatamente después de haberlo ejercido. En este caso los interesados otorgaran el respectivo finiquito al albacea. (Artículo 1061 del Código Civil). En la partición de bienes hereditarios, los herederos deben abonarse recíprocamente las rentas y frutos que cada uno hay recibido de los

²² Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Pág. 383

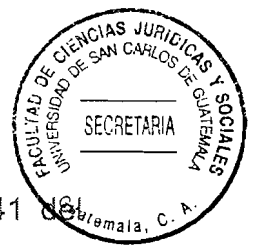


bienes hereditarios, los gastos útiles y necesarios y los daños ocasionados por malicia o negligencia. En este caso al otorgarse la escritura de partición de bienes hereditarios o en forma voluntaria, los herederos deberán en dicho instrumento, otorgarse recíprocamente finiquitos. (Artículo 1103 Código Civil). En el derecho de obligaciones, en cuanto al pago como cumplimiento normal de la obligación, el deudor que paga tiene derecho de exigir el documento que acredita el pago. Dicho documento que puede ser un recibo, una carta de pago, o un finiquito, estos últimos extendidos en escritura publica. (Artículo 1390 Código Civil).

Dentro de las obligaciones provenientes de hechos lícitos sin convenio, encontramos la Gestión de Negocios, en el cual el gestor queda sujeto en el ejercicio de la gestión, a las obligaciones y responsabilidades del mandatario, en lo que sean aplicables. En el contrato de mandato, el mandatario esta obligado a dar cuenta de su administración, a informar de sus actos y a entregar los bienes del mandante que tenga en su poder, en cualquier tiempo en que este lo pida. En ambos casos, al darse los supuestos indicados, el interesado o el mandante deberán otorgar el respectivo finiquito al gestor o mandatario respectivamente. (Artículos 1607 y 1706 del Código Civil).

En el Código Procesal Civil y Mercantil, encontramos referencia a la rendición de cuentas en los Artículos 217, que se refiere al Juicio Oral de Rendición de Cuentas, y el Artículo 511 referente al administrador de bienes de la herencia, su rendición de cuentas, y que se hará por el tramite de los incidentes, en cuerda separada.

En el Código de Notariado, los interesados que requieran los servicios de un Notario, deberán recibir de este el finiquito, al finalizar el servicio prestado, cuando sea necesario (Artículo 76, 106 y 107 del Decreto numero 314 del Congreso.). Es así también que en el Código de Comercio en las negociaciones mercantiles al igual que en las civiles, al rendir cuentas, en virtud de las diferentes relaciones jurídicas que se puedan dar en el marco mercantil, pueden extenderse finiquitos, como ejemplo se tiene el Contrato de Cuenta Corriente. Podrá extenderse finiquito, cuando se cierre la cuenta



en cada Cuentacorrentista, o al final del plazo estipulado. (Artículos 734 y 741 del Decreto numero 2-70 del Congreso).

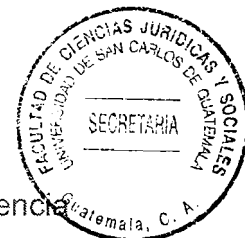
Es así como en el Código de Trabajo, en el derecho del trabajo individual, al terminar la relación laboral, el empleador deberá pagar prestaciones laborales a su trabajador, y como consecuencia de tal pago, el trabajador generalmente extiende finiquito laboral a su empleador, ya sea extrajudicialmente o judicialmente al llegar a un arreglo en la fase conciliatoria. El Código de Trabajo, no regula este finiquito, y tampoco se encuentra regulado en ningún reglamento de trabajo.²³

4.2 Análisis jurídico de los finiquitos laborales que se suscriben entre patronos y trabajadores:

Sabido es que el Derecho de Trabajo, por su naturaleza, pretende a través de sus Instituciones la protección del hombre que trabaja. Pero esta protección no puede ser total al grado de que el propio trabajador se vea impedido de ejercer determinados derechos, que en algunos casos van en detrimento de sus intereses. La protección mencionada está en proyección directa a las llamadas garantías mínimas y a la irrenunciabilidad de derechos. Sin embargo en la vida real, por circunstancias propias nacidas como consecuencia de la prestación de los mismos servicios personales, o bien derivadas de acciones judiciales, las partes se obligan a arribar a convenios que conllevan la renunció, en mayor o menor grado, de derechos.

Cuando el Notario interviene en la documentación que contiene estas renunciaciones, se presenta el problema de la seguridad de las Relaciones Jurídicas constituidas libremente. Es decir hasta dónde el documento o el acto notarial tiene una validez plena y cuáles son sus alcances y efectos, y lógicamente cuál es el rol del Notario. De consiguiente, aquí analizaremos al finiquito laboral como documento que contiene una declaración de voluntad, y no la declaración de voluntad misma. Y es así, por cuanto

²³ Ambrosio Hernández, Juan Florencio. Ob. Cít. Pág. 5-7.

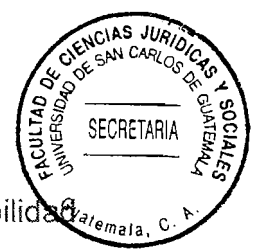


que es el finiquito como documento el que va a tener mayor o menor trascendencia jurídica, y esta última (la trascendencia) cobrará mayor o menor relevancia según sea la participación del Notario ya en su redacción, ya en su autenticación, ya en su asesoramiento de las partes.

A) La autonomía de la voluntad en la terminación del contrato laboral, la renuncia de derechos y transacción:

La contratación laboral por razones varias, tiende a ser menos formalista, pues en principio se acepta que hay libertad de contratación; el trabajador puede o no aceptar el trabajo, aunque en algunos casos la necesidad hace aceptar condiciones de trabajo que no convienen a los intereses del trabajador contratante, teniendo en estos casos la limitación de las garantías mínimas. Pues así como se acepta la libertad para contratar, también puede aceptarse la libertad para poner términos al vínculo jurídico laboral. Es entonces cuando los efectos van a ser diferentes según se trate de despido, renuncia o una mera transacción. Pero, debemos aclarar, estos efectos son diferentes no en relación a sus consecuencias, sino en relación a la forma o documentación en que conste el pago, renuncia o transacción; de los derechos laborales adquiridos. La manera pues que en estos casos, la participación del Notario debe ser analizada para establecer la validez del documento y con ello las consecuencias o efectos que se puedan dar. Se ha expuesto todo lo anterior porque, sobre todo en los casos de ruptura violenta del vínculo laboral (ya se trate de despido o abandono) se hace el pago de las prestaciones y se requiere para la formalización del acto la intervención del Notario; pero posteriormente surgen reclamaciones, y se duda de la validez del llamado Finiquito Laboral, y con ello aunque no se pone en entredicho la fe pública Notarial, sí al menos el documento parece mostrar síntomas de debilidad.

Es decir que el problema se presenta cuando según el Finiquito, el trabajador se ha dado por recibido y satisfecho en el pago de sus prestaciones laborales, declarando incluso que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra su ex-patrono, y posteriormente se presenta ante los tribunales de Trabajo reclamando el reajuste del



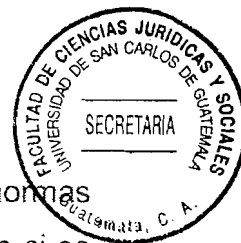
pago de prestaciones laborales indicadas en el finiquito o recibo de pago. Y, la debilidad a que hice referencia nace como consecuencia de la aplicación de un sacro principio del Derecho Laboral: la irrenunciabilidad de derechos. A su vez, la irrenunciabilidad de derechos plantea algunas dudas, porque en situaciones concretas puede afirmarse que hay algunos derechos susceptibles de ser renunciados. Aquí se hace obligatorio recordar que en cuanto al Derecho Común, la renuncia de derechos es generalmente aceptada; conforme a nuestra legislación, tal renuncia está prevista en el artículo 19 de Ley del Organismo Judicial y los artículos 1517, 1538 y del 2151 al 2169 todos del Código Civil, citados sólo para mencionar algunos cuantos. Pero en cuanto a las leyes de Trabajo y Previsión Social, la renuncia de derechos cobra caracteres de especialidad al grado que se admita que los derechos son irrenunciables (artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución de la República).

El finiquito puede conceptuarse ya como una declaración de voluntad, ya como un documento; y como expusimos anteriormente, este ensayo analizará este último y no aquella. Y no podía ser menos por cuanto que de penetrar en el análisis de la declaración de voluntad estaríamos entrando en campos tan bastos como la autonomía de la voluntad y, además; no se pretende analizar las motivaciones psicológicas o volitivas de las partes al expresar su voluntad en un documento. De todo lo expuesto podemos deducir que el finiquito, como documento, encierra una o más declaraciones de voluntad; que a través de estas declaraciones se hacen mutuas concesiones y se liberan de determinadas obligaciones y como consecuencia, se extinguen responsabilidades de pago. Pero estas declaraciones de voluntad no tienen ninguna trascendencia jurídica si no concurren estos supuestos: 1) la existencia de un documento; 2) que tal documento sea dubitativo en cuanto su contenido y con ello capaz de provocar un conflicto. Y esto es así, porque lógicamente si ambas partes están satisfechas en el contenido del documento y con ello en sus prestaciones; no se producirá ningún conflicto y el documento elaborado al efecto sólo será del conocimiento de uno o de ambos contratantes. De ahí que trasciende hasta el momento mismo en que es del conocimiento de un tribunal o autoridad de trabajo. Es precisamente en este instante en que, si el Notario participó en la elaboración y



autenticación del documento; la fe pública será analizada al igual que el contenido del finiquito; y, aún en el caso de que el Notario no haya participado en ningún modo; el documento al menos será objeto de controversia, análisis y decisión judicial. Puede en mi opinión; el finiquito atentar en algunas ocasiones contra el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; el problema radica en determinar cuáles son los derechos renunciables. Debemos admitir que la Constitución de la República y el Código de Trabajo establecen la irrenunciabilidad de derechos laborales en una forma amplia, genérica. Y ello podría ser interpretado en el sentido de que ningún derecho laboral puede ser renunciado. Se descarta de antemano la renuncia anticipada de derechos y la hecha durante la vigencia del vínculo laboral. Me refiero en este ensayo expresamente a la renuncia de derechos hecha una vez terminado el contrato o relación de trabajo. De manera, como dije anteriormente, cuando esta renuncia cobra trascendencia jurídica, es cuando se conocerá hasta donde ha existido la tal renuncia de derechos.

La doctrina ha reconocido básicamente dos clases de irrenunciabilidad: la absoluta y la relativa. La segunda ha sido definida como "aquella que tiene por objeto impedir que un individuo abdique o se desprenda de sus derechos, debido a circunstancias poderosas y extrañas a su verdadera voluntad, de tal modo que el titular de ellas se encuentre protegido de alguna manera por las normas objetivas". La irrenunciabilidad absoluta es "aquella que establece la ley para proteger a la sociedad misma y no a los individuos que particularmente considerados y que su característica sobresaliente es la de que no es posible renunciar al derecho en ningún momento, o sea antes o después del acto". De aquí que todo dependerá de que el juzgador o el Notario como asesor de las partes o de la parte, admita los Artículos 106 de la constitución y 12 del Código de Trabajo, como normas que prevén irrenunciabilidad absoluta o irrenunciabilidad relativa. Además considero que la Constitución Política (en cuanto a las normas relativas al trabajo) y el Código de Trabajo (como cuerpo legal específico), no están en un plan de irrenunciabilidad absoluta total, ya que permite cierta flexibilidad para renunciar determinados derechos laborales. (ver Artículo 103 de la Constitución Política) De esta manera, al permitirse la conciliación, se admite la posibilidad de renuncia a algunos



derechos, sin que por ello se viole o deje de observar la tutelaridad de las normas laborales en favor del trabajador. Pero también es de tener en consideración que si se opta por un criterio de que la irrenunciabilidad prevista por la Constitución Política y el Código de Trabajo es absoluta, deviene en nulo y como tal, carente de todo valor el finiquito que contenga renuncia de derechos. Pero si se opta por un criterio de irrenunciabilidad relativa; debe tenerse presente que:

- 1) sí existe irrenunciabilidad absoluta en los derechos mínimos, (el salario mínimo los salarios mensuales devengados y no pagador, aguinaldo no percibido), pero puede renunciarse el excedente de estas prestaciones;
- 2) que la renunciabilidad relativa existirá en tanto en cuanto existan prestaciones superiores o adicionales a las mínimas fijadas por la Ley.

B) Clases de Finiquitos:

Para los efectos de este ensayo, y atendiendo la práctica generalizada, así como, sobre todo, la función del Notario y el documento que lo contiene, el finiquito puede mostrarse en las siguientes clases:

- ✓ Finiquito contenido en documento privado;
- ✓ Finiquito contenido en documento privado con firmas legalizadas por notario;
- ✓ Finiquito contenido en escritura pública. Es obvio que en la primera clase de finiquitos no existe intervención notarial a menos que el notario actúe como asesor en la redacción, pero su participación no es visible. Los efectos de este finiquito, serán válidos plenamente en tanto en cuanto el sujeto contratante que lo extendió reconozca como suya la firma puesta en tal documento.

Definitivamente queda descartado el finiquito contenido en acta notarial, porque este tipo de instrumento notarial no es idóneo para recoger o contener.



C) Manifestación de voluntad:

De consiguiente, deviene en antitécnico porque en las actas notariales según el Artículo 60 del Código de Notariado, el notario hace constar hechos que presencia y circunstancias que le consten. "En las actas notariales no hay nada más que declaraciones testimoniales en la terminología de Carnelutti del propio Notario que consigna lo que él mismo ve, oye o percibe por sus sentidos, y a veces, del requeriente o de un requerido que pueden ser a su vez, autores de propias declaraciones testimoniales, que el Notario recoge y testimonia, pero sin enjuiciarlas aunque sí autenticando, como verdad que las ha oído de su autor o que, éste se las ha entregado escritas tal como las escribe en el acta."

No obstante lo expuesto anteriormente, resulta interesante tener en cuenta la situación concreta por la cual el patrono presenta un finiquito laboral contenido en acta notarial. Surge entonces las preguntas: ¿qué alcances jurídicos tiene ese documento? ¿Hace plena prueba en una excepción perentoria de pago? Inicialmente debemos aceptar que estamos en presencia de un documento que adolece de técnica pero no de juridicidad, que podría incluso, conceptuarse como aquellos documentos formalmente nulos. Los vicios que presenta lo hacen ineficaz en cuanto a la formalidad misma, pero no inválida la manifestación de voluntad, puesto que posiblemente el Notario dará fe de haber oído de boca del requirente (trabajador) el haber recibido satisfactoriamente sus prestaciones laborales y como consecuencia que otorga el finiquito correspondiente. Para los efectos probatorios, pueden enmarcarse dentro de los documentos previstos en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Cuando el finiquito laboral se hace constar en documento privado con legalización notarial de la firma del autor de la declaración de voluntad (ex trabajador), la participación del Notario adopta una posición especial. En este caso, el Notario no da fe del contenido del documento y con ello, es ajeno a la declaración de voluntad contenida



en el documento. Su participación se limita a dar fe del hecho de que la firma que calza el documento ha sido puesta o reconocida a su presencia por el ex-trabajador otorgante del finiquito. En este caso el finiquito tiene pleno valor probatorio porque si la firma es legalizada por Notario no puede dudarse del contenido; pero si el contenido encierra renuncia de derechos o disminución de los mismos, el juez de Trabajo ordena el pago complementario.

D) Finiquito laboral contenido en escritura pública:

Es cierto que el derecho laboral es un derecho que tiende a ser cada día más carente de formalismos. Pero también es cierto que el Derecho Notarial pretende dar certeza y seguridad jurídica a los actos en los cuales participa el Notario por mandato de Ley o por requerimiento de los particulares.

Precisamente porque al finalizar el vínculo laboral y se ha hecho pago de prestaciones al ex trabajador y no ha existido el documento apropiado, es que han surgido innumerables litigios; la mayoría lentos y gravosos para ambas partes. El mejor documento que puede contener un finiquito laboral es aquel que elabora un Notario y que es conocida regularmente con el nombre de escritura pública.

La razón es sencilla. El notario en la elaboración de una escritura pública adquiere tres deberes: "los deberes de investigación, dirigidos al estudio de las voluntades y de las circunstancias, fácticas; los de asesoramiento, tendientes a informar a las partes sobre el alcance jurídico del negocio autorizado, y los deberes de formulación y control, que tienen por objeto llegar a una clara y distinta asunción de las declaraciones de voluntad en la escritura notarial". De manera pues que la labor del notario es bastante compleja y su función asesora es de suma importancia cuando frente a él se encuentran el trabajador y patrono requiriendo sus servicios para la elaboración de la escritura pública que contenga el finiquito laboral. Indudablemente el Notario deberá aconsejar el pago exacto de las prestaciones laborales al trabajador para que así cobre verdadero sentido



la frase de otorgar el más amplio, completo y eficaz finiquito laboral. Pero ¿qué decir cuando en la propia escritura pública se incurre en la violación a la Ley laboral al contener disminución o renuncia de derechos? Es indudable y saludable que el Notario mantenga "su obligación de imparcialidad y no mezclarse todavía en la cristalización de voluntades de las partes de forma que vaya a conseguirse una modificación en la fijación de metas deseadas". Independientemente de lo anteriormente transcrito, es obligatorio analizar la irrenunciabilidad de derechos laborales para arribar a conclusiones que nos permitan considerar que la fe pública notarial no se ha visto perjudicada por la duda si el instrumento público contiene renuncia de derechos laborales. De manera pues, insistimos, en derecho civil la renuncia de derechos es generalmente aceptada y siempre bajo las condiciones expuestas por el artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial, en tanto que en derecho laboral, la renuncia de derechos puede ser excepcionalmente aceptada. O puede preguntarse uno, es definitivamente la renuncia de derechos en materia laboral y previsión social, inaceptable? Esto nos obliga a establecer que básicamente en derecho laboral, puede admitirse dos clases de renunciaciones de derechos: la absoluta y la relativa. A ambas ya me referí anteriormente.

Habría que analizar pues; si la escritura pública contentiva del finiquito laboral encierra una renuncia de derechos absoluta o una relativa. Si la renuncia es absoluta, indudablemente el instrumento público adolece de un vicio fundamental que lo hace nulo por sí solo. Sus efectos principales serán:

- ✓ Subsiste la obligación de pago del patrono de aquellas prestaciones laborales renunciadas;
- ✓ Ineficacia probatoria y liberatoria de obligaciones del finiquito.

El finiquito en este caso, carecerá de todo valor, siempre naturalmente, que se compruebe -de acuerdo con las normas probatorias pertinentes- que el trabajador es acreedor a mayores derechos en virtud del contrato o de las, leyes del trabajo, y sin importar que el referido finiquito ha sido otorgado durante o después de la prestación del servicio.



Pero si acepta que existe una irrenunciabilidad relativa el problema se complica por cuanto habría que establecer en primer lugar cuáles son esos derechos laborales susceptibles de ser renunciados. Puede para este caso, optarse por afirmarse en primera instancia que los derechos mínimos o garantía mínimas, son de por sí irrenunciables, lo que lógicamente conduce a afirmar que el finiquito que contenga la renuncia a un derecho o garantía mínima es de por sí nulo. Como consecuencia, podrían renunciarse aquellos derechos superiores a las garantías mínimas, en la proporción en que se han aumentado esos derechos, es decir; el excedente; pero en este caso se corre el riesgo de caer en el campo de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos. De esta manera el quid del problema está en saber cuál derecho o prestación laboral es susceptible de renuncia. La solución la podrán tener los tribunales de Trabajo y Previsión Social mediante los distintos fallos que puedan darse o se hayan dictado, considerando además que se tenga el criterio de la renunciabilidad absoluta o relativa, como se expuso en páginas anteriores; pero en cuanto al Notario compete, dada su función asesora y de garante de fidelidad de la ley y de la declaración de voluntad libremente expresada; la situación se torna de suyo difícil.

Considero que su deber es, en primer lugar el de asesoramiento y con ello el de hacer ver a los contratantes la importancia del acto y sus ulteriores consecuencias; si pese a ello persisten en la renuncia de derechos, el Notario habrá salvado su responsabilidad moral. "La decisión sobre el contenido de la declaración de voluntad permanece, empero y a pesar de la actividad asesora realizada, en la responsabilidad de los interesados.

De manera pues, que en este caso ni el instrumento público ni la fe pública han sufrido merma, duda o signos de debilidad. Debemos recordar, por supuesto, que en estos casos la voluntad de las partes se enfrenta a normas de orden público, y el Notario en ningún momento puede pasar por encima de la Ley. "La fe pública no puede llegar a más; el contenido mismo de las declaraciones escapa, en efecto, a la evidencia del Notario puede ser falso, ser erróneo, adolecer de simulación o de reserva mental".



Ahora bien los alcances del instrumento público (escritura) que contiene el finiquito, son especiales en el juicio. Considero que pese a contener la renuncia en mayor o menor grado de derechos laborales, una escritura pública tiene los siguientes efectos:

1) Tiene valor de plena prueba, tanto en cuanto no sea redargüido de nulidad o falsedad;

2) El valor de plena prueba mencionado está en relación directa exclusivamente con la extinción de obligaciones ajustadas a la ley, pero no libera al empleador de la responsabilidad de pago de aquellas prestaciones laborales renunciadas o dejadas de pagar.²⁴

4.3 Análisis jurídico de sentencias laborales de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que se relaciona con finiquito laboral.

A continuación se presentan criterios judiciales que resuelven lo relacionado con finiquitos laborales, cada uno de estos aporta soluciones prácticas a la problemática de esta investigación y que modelan la forma en que debe constar un finiquito laboral, considerando en mi criterio que no es necesario comentarlos, ya que por sí solos nos señalan el camino a seguir.

1. (Sentencia de fecha 18 de marzo de 1975. Sala segunda de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social. Partes: “Eustaquio Quinalla Sención y compañeros vrs. Leonel Armando Aceituno Morales). “Para que el finiquito laboral extendido por el trabajador a favor de su patrono surta todos sus efectos legales, es necesario: a) que conste en un documento; b) que en dicho documento se deslinde cada una de las prestaciones sobre las que versa el finiquito; y, c) que se indique claramente la cantidad de dinero que el trabajador recibe por cada una de dichas prestaciones

²⁴ Barrera Castillo, Luis Alfredo. El Finiquito laboral y la fe pública notarial. Instituto de derecho notarial guatemalteco. PÁGS. 1-8.



2. (Sentencia de fecha 8 de abril de 1975. sala segunda de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social. Partes: "Julio Armando De León De León vrs. Singer Sewing Machine company "). "son nulos ipso-jure y no obligan a los contratantes, los actos y estipulaciones que impliquen "renuncia de los derechos" de los trabajadores, aunque en el documento respectivo se llenen formalismos para el efecto."

3. (Sentencia de fecha 12 de diciembre de 1974. Sala primera de la corte de Apelaciones de trabajo y Previsión social. Partes: "Matilde Castro Castillo y Emilio Marroquín vrs. Valdez O'Conel y Compañía Limitada) "Al finiquito no puede privarsele de valor probatorio por presunciones humanas. En lo que toca al pago de otras prestaciones (7 días y horas extras, etc.) si esta redactado en forma "general" y que no permite verificar las cantidades recibidas por el trabajador en esos conceptos, no puede apreciarse favorablemente."

4. (Sentencia de fecha 18 de abril de 1994. Sala Segunde de la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: Juan José Lux Joj y COMPAÑERO vrs . Agropecuaria Los Ángeles S.A. J. 553-93. Presidente. Of. 2º.). "A los finiquitos laborales no se le pueden dar en forma total y absoluta efectos liberatorios por la existencia del principio de irrenunciabilidad y por ser la ley laboral de orden publico. Asimismo es nulo ipso-jure cualquier documento que contenga declaraciones de irrenunciabilidad con reclamaciones de orden laboral. No es posible consignar en los finiquitos un monto global con el que se quiera acreditar el pago total de las prestaciones reclamadas."

5. (Sentencia de fecha 2 de marzo de 1994. Sala Segunda de la corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: Julio Cesar Cetina Madina vrs. Control y desarrollo de sistemas S.A. J. 3-94. Presidente. Of. 2º.) . "Se tiene por bien hecho el pago, cuando en un finiquito laboral no es impugnado de nulidad o falsedad, se contempla por rubros el pago de las prestaciones reclamadas."

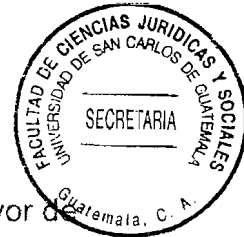


6. (Sentencia de fecha 30 de mayo de 1994. Sala Segunda de la corte de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Partes: Guisela Atalidia Godines Sazo vrs. Bandesa. J. 105-94. VOCAL 2º of. 1º.). No es correcto acceder al pago de ventajas económicas cuando en la liquidación se consigna el pago de indemnización incluyendo el treinta por ciento de ventajas económicas, si dicho documento fue autenticado notoriamente y no fue impugnado de nulidad o falsedad.”

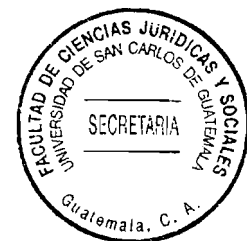
4.4 Propuesta de un modelo de finiquito laboral para el pago de prestaciones laborales.

En el apartado de anexo se propone el modelo de un finiquito laboral, estableciendo en anexo A, la forma anómala de hacer un finiquito laboral por parte de algunos patronos, determinándose que en el mismo no se consignan datos de las prestaciones que deberá recibir la trabajadora, así como la cantidad total del pago de las mismas, únicamente establece que el trabajador libera al patrono de toda responsabilidad de pago, y para asegurarse según el patrono, hasta legaliza la firma; por lo cual considero que la fe publica de Notario que interviene en la legalización de las firmas, no prejuzga el contenido del finiquito laboral, y por consiguiente se debe pagar al trabajador, las prestaciones que dejo de percibir, es por ello importante unificar criterios a nivel judicial y administrativo hállese de la Inspección General de Trabajo, en cuanto a la mejor forma de elaborar un finiquito laboral y aplicar en caso de duda la carga de la prueba, que le corresponde al patrono.

Así mismo en el anexo B, se hace el aporte de un finiquito laboral, el cual contiene los datos laborales de la trabajadora estableciendo en el mismo, el puesto, de trabajo, la fecha de inicio de la relación laboral, su salario, el pago de la Bonificación Incentivo, así mismo todas los datos personales y generales de la trabajadora, el lugar donde desempeño el trabajo, y a continuación se desglosa el pago de cada uno de los rubros que le corresponde por la finalización de la relación laboral que se dio por renuncia, siendo el caso entonces que no le corresponde el pago de la Indemnización, pero si así fuera entonces se debe calcular la misma, tomando en cuenta toda la relación laboral,



posteriormente la trabajadora extiende el mas amplio y eficaz finiquito laboral a favor de su ex patrono y firma el documento, es importante hacer notar que si no se legaliza la firma, el pago puede ser hecho mediante cheque, o ante testigos, caso en el cual, se deberá detallar el cheque y la intervención de los testigos, si fuera el caso.

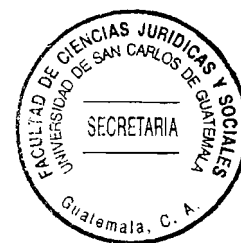


CONCLUSIONES

1. El finiquito es una declaración de voluntad del trabajador, en la que se manifiesta por parte de éste haber recibido cierta cantidad de dinero satisfactoriamente de parte del patrono por el trabajo desempeñado en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral, manifestando el trabajador no tener otra acción que ejercer por la vía administrativa o judicial contra su patrono en cuanto al pago de prestaciones percibidas.
2. Si el trabajador desconoce la forma en que se calcula sus prestaciones laborales, y no se establece en el finiquito laboral, esto va en detrimento de este al momento de recibir sus prestaciones laborales, y mientras no haga su reclamación a nivel administrativo o judicial las prestaciones pueden ser perdidas por la prescripción que establece el Código de Trabajo en cuanto al reclamo de las mismas.
3. En lo que se relaciona con la legislación laboral guatemalteca, el finiquito laboral no se encuentra regulado en cuanto a figura y definición jurídica, por lo que se carece de los requisitos de contenido, el documento en que debe constar y formalidades que debe llenar para su plena validez, la única figura que regula es la excepción de pago.
4. Si el finiquito constara para su validez en un documento privado con firma legalizada, éste deberá ser reconocido ante juez competente o en su caso ante un Inspector de Trabajo, quienes tienen el deber de hacer los reajustes necesarios en caso de que no se hayan pagado prestaciones que derecho corresponde.
5. La forma más común en que se da la renuncia a prestaciones laborales de los trabajadores, es en la fase conciliatoria ante la Inspección de Trabajo; en

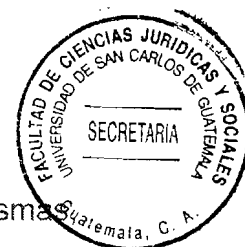


convenio celebrado en Juicio Ordinario de Trabajo; voluntariamente al extender al patrono el correspondiente Finiquito Laboral.



RECOMENDACIONES

1. Para que los trabajadores no sean defraudados en el pago de sus prestaciones laborales, las organizaciones sindicales deben preocuparse en promover talleres, conferencias para la clase laboral, para que estos en última instancia dominen el campo de las prestaciones laborales, y sepan el momento en que deben ser cobradas.
2. Los finiquitos laborales, sean objeto de revisión ante la Inspección General de Trabajo en cualquiera de sus delegaciones, para que el trabajador se sienta seguro al momento de firmar el pago de sus prestaciones laborales, quedando copia del mismo en la Inspección de Trabajo para su posterior revisión si el trabajador reclama algún reajuste.
3. Los finiquitos laborales, en su contenido, deben constar la fecha de inicio de la relación laboral, la fecha de finalización, la causa que motivó ésta, el salario promedio sí hubiere variación, el pago de la Bonificación Incentivo, jornadas de trabajo, individualizar el pago de prestaciones laborales, relacionando los días que son objeto de cálculo y el monto por cada una de las prestaciones hasta finalizar el monto total.
4. Es deber de la Universidad de San Carlos de Guatemala promover por medio del Bufete Popular pláticas a trabajadores del sector privado, para mantenerlos informados y asesorados en cuanto a derechos laborales se refiere.
5. En el caso de las empresas que utilizan métodos fraudulentos para no pagar a los trabajadores sus prestaciones laborales, utilizando inclusive finiquitos laborales que se apartan del bien jurídico tutelado por el Estado que es la paz social, deberá la Inspección General de Trabajo accionar para que estas



empresas sean sancionadas por falta laboral y llevar un control de las mismas para verificar si son reincidentes.



ANEXO A



FINIQUITO LABORAL

FINIQUITO DE CANCELACIÓN DE PRESTACIONES LABORALES.

Yo, LUZ CAROLINA MUÑOZ ORELLANA, de veintiocho años, soltera, operaria, guatemalteca, de este domicilio, con cédula de vecindad número de Orden C guión tres (C-3) y de Registro cuatro mil novecientos ochenta y tres (4,983), extendida por el Alcalde Municipal de El Tejar, departamento de Chimaltenango, comparezco a extender **FINIQUITO DE CANCELACIÓN DE PRESTACIONES LABORALES** a la entidad **ROTEX, SOCIEDAD ANÓNIMA**, a través de su representante legal, de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesto que laboré para la entidad ROTEX, SOCIEDAD ANÓNIMA como operaria durante dos años y siete meses, habiendo sido despedida. **SEGUNDA:** Continúo manifestando, que como resultado de la referida relación laboral, en este acto recibo a mi entera satisfacción las prestaciones laborales a que tengo derecho, y en consecuencia, libero a la entidad ROTEX, SOCIEDAD ANÓNIMA, de toda obligación de pago, y le extiendo el más completo, total y eficaz **FINIQUITO**, eximiéndola de toda responsabilidad. **TERCERA:** Firmo el presente Finiquito, luego de leído y enterada de su contenido, objeto, validez y efectos legales, en el municipio de Sumpango, departamento de Sacatepéquez, a los catorce días del mes de noviembre del año dos mil tres.

(AUTENTICA)

En el municipio de Sumpango, departamento de Sacatepéquez, el catorce de noviembre del año dos mil tres, Yo, el infrascrito Notario, DOY FE: a) que la firma que antecede es auténtica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por la señora LUZ CAROLINA MUÑOZ ORELLANA, quien se identifica con la cédula de vecindad número de Orden C guión tres y de Registro cuatro mil novecientos ochenta y tres (4,983), extendida por el Alcalde Municipal de El Tejar, departamento de Chimaltenango; y, b) la signataria firma nuevamente conmigo la presente acta de legalización de firmas.



ANEXO B



FINIQUITO LABORAL

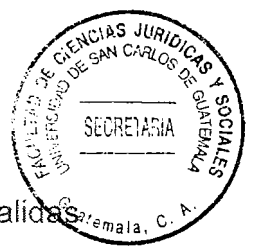
ASTRID FLORIDALMA PEREZ SANTOS , De _____ de edad, estado civil: _____, de nacionalidad: _____, profesión u oficio: _____, de sexo: _____, con domicilio en: _____, me identifico con mi cédula de vecindad número de orden: _____ guión _____ y registro: _____ extendida por el alcalde municipal de : _____, departamento de: _____, trabaje como: _____, en la sexta avenida norte numero 63 A, del municipio de la Antigua Guatemala departamento de Sacatepéquez; iniciando mi relación laboral el día: **12 de abril del año 2007** y finalizando la misma el día: **26 de febrero del año 2008 por RENUNCIA** en forma escrita; devengando el salario mínimo _____, más la bonificación incentivo decreto 37-2001. Detallando a continuación los pagos que en derecho me corresponde:

VACACIONES:	314 días	Q 599.47
AGUINALDO:	86 días	Q 328.37
BONIFICACION ANUAL (bono 14)	236 días	Q 901.12

TOTAL:		Q 1,828.96

EN LETRAS: UN MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO QUETZALES CON NOVENTA Y SEIS CENTAVOS.

Y por este acto otorgo el más amplio y eficaz finiquito laboral a la entidad de: _____ por medio de su representante legal: _____. No teniendo que hacer ninguna otra reclamación por la vía administrativa o judicial, por el



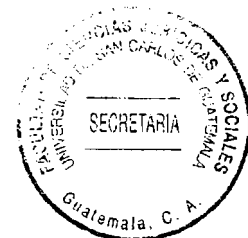
pago de prestaciones laborales que se hace a mi favor. Dando por ciertas y validas las cuentas que se me presentan.

F) _____
Rep. Legal

f) _____
Trabajadora

- c.c. inspección
- c.c. empresa
- c.c. trabajadora





BIBLIOGRAFÍA

AMBROSIO HERNÁNDEZ, Juan Florencio. **La falta de regulación del documento amorfo llamado finiquito laboral en la legislación guatemalteca.** Tesis de grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1997.

BARRERA CASTILLO, Luis Alfredo. **El Finiquito laboral y la fe pública notarial.** Instituto del Derecho notarial guatemalteco.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1968.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 2004.

CÉSPED REYES, Álvaro, **Finiquito del contrato de trabajo.** <http://www.dudalegal.cl/finiquito-contrato-trabajo.html> (22 de junio de 2010).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: (s.e.d.), gráficos P&L, 1992.

Diccionario de economía política de Borísov, Zhamin y Makárova. <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/k/jornada.htm>

<http://aslegalcr.com/blog/wp-content/.../09/principios-del-derecho-laboral.doc> (9 de mayo de 2010).

<http://crovettoygarridoabogados.es/blog/abogados-granada/el-finiquito-como-documento-extintivo-de-la-relación-laboral> (21 de junio de 2010).

http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_de_la_voluntad (13 de abril de 2010).

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral (7 de julio de 2010).

<http://es.wikipedia.org/wiki/Finiquito> (23 de julio de 2010).

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Principios_generales_del_Derecho_laboral (19 de abril de 2010).

<http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html> (22 de mayo de 2010).

http://www.comfia.net/bbva/condiciones_nw/prestlab.htm (3 de junio de 2010).

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/S.htm> (5 de abril de 2010).



<http://www.finiquito.es/> (28 de junio de 2010).

<http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html> (17 de julio de 2010).

<http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html> (15 de mayo de 2010).

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/salario.htm> (26 de abril de 2010).

<http://www.servicios-legales.com/Laboral.html> (30 de julio de 2010).

<http://www.torredbabel.com/Historiadelafilosofia/Filosofiamedievalymoderna/Kant/KantAutonomiaVoluntad.htm> (14 de junio de 2010).

<http://www.ucla.edu/ve/dac/investigaci%F3n/compendium8/proteccion.htm> (17 de mayo de 2010).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1964.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1948. República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Congreso de la República, Decreto número 107, 1964.

Fijación de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y no Agrícolas. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 388-2010. República de Guatemala.

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

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



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

Reforma a la Bonificación Incentivo y Bono 14. Congreso de la República, Decreto número 37-2001, 2001. República de Guatemala.