

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**CAUSAS SOCIO ECONOMICO-JURIDICAS POR  
LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A  
PRESTACIONES LABORALES QUE LES ASISTEN  
LEGALMENTE**

TESIS

Presentada a la División de Ciencias Jurídicas y Sociales del  
Centro Universitario de Occidente de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

**RUDY GIOVANY RIOS QUIROA**

Previo a optar a los títulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

En el grado de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, ABRIL DE 1995



DC  
12  
7(352)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**AUTORIDADES**

<b>Rector:</b>	Dr. Ernesto Jafeth Cabrera
<b>Secretario:</b>	Dr. Otto Manuel España
Director del CUNOC:	Dr. Miguel Francisco Cutz S.
Secretario Administrativo:	Lic. Juan Antonio Díaz Morales

**CONSEJO DIRECTIVO**

Director:	Dr. Miguel Francisco Cutz S.
Secretario Administrativo:	Lic. Juan Antonio Díaz Morales

**REPRESENTANTES DE LOS CATEDRATICOS**

División de Humanidades y Ciencias Sociales	Lic. Nery Velásquez Barreno
División de Ciencias Jurídicas y Sociales	Lic. Roderico Rodríguez Arriola
División de Ciencia y Tecnología	Ing. Agr. Gustavo Adolfo Búcaro
División de Ciencias Económicas	Lic. Jorge Amílcar Tercero
División de Ciencias de la Salud	Dr. Oscar A. Mérida Ponce

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

División de Humanidades y Ciencias Sociales	Br. Gerardo Tax Caniz
División de Ciencias Jurídicas y Sociales	Br. Darwin Lenin Escobar
División de Ciencia y Tecnología	Br. Carlos Ruiz Rivera
División de Ciencias Económicas	Br. Oscar A. Herrador
División de Ciencias de la Salud	Br. Manrique Omar Palacios
Por todos los estudiantes del CUNOC	Br. Gary Girón Rodríguez

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL  
EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

Licda. Maura Ofelia Paniagua Corzantes (Secretaria)  
Lic. Javier Román Hinestroza López (Decano)  
Lic. César Rolando Solarez Salazar  
Lic. Mauricio García  
Lic. César Augusto López Avila

ASESOR DE TESIS

Lic. Carlos Borromeo Sacalxot Valdez

REVISOR DE TESIS

Lic. Edgar Alfredo Ortíz López

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la tesis". Artículo 31 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales del Centro Universitario de Occidente.

## DEDICATORIA

### A DIOS

Por su amor y gracia que me ha manifestado.

### A MIS PADRES

Fridel Guillermo Ríos Martínez  
María Elena Quiroa Alvarado

Como reconocimiento a sus contínuos esfuerzos.

### A MIS HERMANOS

Fridel Eunio, Oscar Guillermo (recuerdos inolvidables), Alba  
Griselda, Mario Roberto, Rosa Elena, Marta Elizabeth.

Con cariño sincero.

### A MIS CUÑADAS

Nidia Villatoro de Ríos, Vilma de Ríos

### A MIS TIOS EN GENERAL, Y EN ESPECIAL A:

Lionel Enrique Ríos Martínez  
Aída Ríos de López

Por su apoyo incondicional.

### A MIS PRIMOS Y SOBRINOS EN GENERAL



**A MIS AMIGOS EN GENERAL Y EN ESPECIAL A:**

**Ranferí Palacios Montúfar  
Pedro López Ramírez  
Williams Ordóñez  
Carlos Enrique Rojas  
Juan Ambrosio Hernández  
María Magdalena Cadenas**

Con remembranza de grandes jornadas.

**A LAS FAMILIAS**

**Aguirre Rivera  
Herrera Villatoro  
Quiroa Hernández  
Guzmán Monroy**

**A MI ASESOR DE TESIS**

**Lic. Carlos Borromeo Sacalxot Valdez**

**A MI REVISOR DE TESIS**

**Lic. Edgar Alfredo Ortíz López**

**A LA CLASE TRABAJADORA DEL PAIS**

**A IGLESIA CENTRO CRISTIANO Y COMUNION**

UNIVERSIDAD  
C.U.N.A.O.C.  
QUETZALTENANGO, QZ.

Quetzaltenango,  
5 de octubre de 1,994.

Transc. No. 06-94 C.C. J.J. Y S.S.

Licenciado  
Carlos Borromeo Sacalxot Valdéz  
Edificio.

Licenciado Sacalxot;

Por este medio me permito transcribir la providencia que literalmente dice:

"DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, CENTRO UNIVER-  
SITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO, CINCO DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS  
NOVENTA Y CUATRO. -----

Se admite el Punto de Tesis: "CAUSAS SOCIO-ECONOMICO JURIDICAS POR  
LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A PRESTACIONES LABORALES QUE LES  
ASISTEN LEGALMENTE"

como requisito para realizar el Examen Público previo a optar los títulos  
de Abogado y Notario en el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurí-  
dicas y Sociales, del Bachiller: RUDY GIOVANY RIOS QUIROA  
así mismo se nombra como ASESOR de Tesis al Licenciado:  
CARLOS BORROMELO SACALXOT VALDEZ  
a quien se ruega emitir su Dictámen oportuno.

Atentamente,

"D Y ENSEÑAN A TODOS"

M.C. Mariano Plácido Orozco de León  
Director de Ciencias Jurídicas

clga

Licenciado  
Carlos Borromeo Sacalxot Valdes  
ABOGADO Y NOTARIO

Oficina:                      Residencia:  
9a. Calle 8-48 zona 1      4a. Av. 7-51 zona 1  
Tel. 4563                      Tel. 618278  
Quetzaltenango

Quetzaltenango, 7 de febrero de 1,995

SEÑOR DIRECTOR  
DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE  
QUETZALTENANGO

Respetable señor Director, con muestras de mi consideración y respeto, me permito informarle que atendiendo al oficio emitido por la Dirección a su cargo con fecha cinco de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, procedí a asesorar y supervisar el -- trabajo de Tesis del Bachiller: RUDY GIOVANY RIOS QUIROA, y que -- bajo el título "CAUSAS SOCIO-ECONOMICO-JURIDICAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A PRESTACIONES LABORALES QUE LES ASISTEN -- LEGALMENTE", el trabajo es interesante pues vierte opiniones y -- criterios que en la realidad hacen inoperante el sistema jurídico laboral en detrimento del sujeto débil de la relación laboral, -- por lo que al emitir la opinión al respecto, la misma es favorable.

Sin otro particular, me permito reiterarle mis muestras de -- consideración y respeto.-

Lic. Carlos Sacalxot Valdes  
Asesor de Tesis

CARLOS BORROMELO SACALXOT VALDES  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



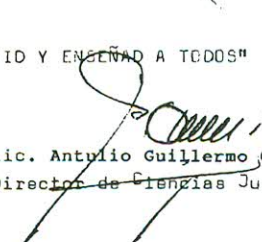
CENTRO UNIVERSITARIO  
DE OCCIDENTE

Apartado Postal 12, Quetzaltenango  
Teléfonos 2053, 2153, 2453 y 2014  
Guatemala, Centroamérica

DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, CEN  
TRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO, trece de febre  
ro de mil novecientos noventa y cinco.

En vista del dictámen que antecede y por estimarse neces-  
sario se nombra REVISOR de la Tesis de (el), (la) Bachiller:  
**RUDY GIOVANY RIOS QUIROA;**  
en calidad de especialista al Licenciado: **EDGAR ALFREDO ORTIZ -**  
**LOPEZ,** según Artículo 24 del Reglame-  
to de Exámenes Técnico Profesional del Centro Universitario de  
Occidente.

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Lic. Antulio Guillermo Ochoa Longo,  
Director de Ciencias Jurídicas



clga

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO  
DE OCCIDENTE

Apartado Postal 12, Quetzaltenango  
Teléfonos 2053, 2153, 2453 y 2614  
Guatemala, Centroamérica

Quetzaltenango, 14 de marzo de 1,995.-

Licenciado:

Antulio Guillermo Ochoa Longo  
Director División Ciencias Jurídicas.  
Centro Universitario de Occidente.  
Ciudad.-

Respetable señor Director:

En cumplimiento de la providencia de fecha trece de febrero del presente año, me permito hacer de su conocimiento que he concluido la labor encomendada y como revisor de la tesis del Bachiller: RUDY GIOVANY RIOS QUIROA intitulada: "CAUSAS SOCIO-ECONOMICO-JURIDICAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A PRESTACIONES LABORALES QUE LES ASISTEN LEGALMENTE" emito el dictamen requerido en los siguientes términos:

a) El trabajo de tesis del sustentante pone de manifiesto el interés de presentar una investigación muy importante para el sector laboral del país en el que puso dedicación y esfuerzo personal en su investigación, y estimo que el mismo llena los requisitos exigidos para trabajos de esta naturaleza, ya que la bibliografía consultada es acertada, la investigación de campo permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor siendo las mismas muy acertadas.

b) En tal virtud, estimo que el trabajo revisado debe aceptarse como tesis de graduación del autor y consecuentemente aprobado.

Con toda consideración aprovecho la oportunidad para suscribirme del señor director respetuosamente.

LICENCIADO  
EDGAR ALFREDO ORTIZ LOPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Ciudad Universitaria, Zona 13  
Guatemala, Centroamérica

DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,  
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO QUINCE DE  
MARZO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.

En vista de los dictámenes que anteceden, se autoriza -  
la IMPRESION del Trabajo de Tesis:

"CASOS SOCIO ECONOMICO-JURIDICAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A  
PRESUMCIONES LABORALES QUE LES ASISTEN LEGALMENTE".

del Bachiller: RUDY GIOVANNI RIVERA QUIROGA  
según Artículos 24 y 25 del Reglamento de Exámenes Técnico  
Profesionales del Centro Universitario de Occidente.

Y ENSEÑAR A TODOS

Lic. Antonio Guillermo Ochoa Longo,  
Director de Ciencias Jurídicas



/clga

## INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
DISEÑO DE INVESTIGACION	3
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>1. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO</b>	<b>7</b>
1.1. Naturaleza Jurídica de la Institución	7
1.2. Concepto de Contrato Individual del Trabajo	10
1.3. Elementos del Contrato Individual del Trabajo	10
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
<b>2. EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO</b>	<b>17</b>
Obligaciones del Trabajador	17
Derechos del Trabajador	20
Obligaciones de los Patronos	21
<b>CAPITULO TERCERO</b>	
<b>3. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL</b>	<b>23</b>
3.1. Concepto	23
3.2. Causas que originan la terminación de la relación laboral	23
a. Despido	23
b. Despido Directo	24
c. El Mutuo Acuerdo de las partes	26
d. La Renuncia del Trabajador	26
e. Despido Indirecto	27
3.3. Por Causas Involuntarias a ambas partes	29
3.4. Por Causas estipuladas en el contrato	30
<b>CAPITULO CUARTO</b>	
<b>4. PRESTACIONES LABORALES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR AL TERMINAR SU RELACION LABORAL</b>	<b>31</b>
4.1. Generalidades	31
4.2. Concepto de Prestación	31

	Página
4.3. Prestaciones Laborales a que tiene derecho el trabajador	31
a. Indemnización	31
b. Vacaciones	33
c. Aguinaldo	33
d. Días de Asueto	33
e. Tiempo Extraordinario	34
f. Salario Retenido	35
g. Salario por entrega	35
h. Séptimos días o Descanso semanal	35
i. Bonificación incentivo	35
j. Bonificación anual (Bono Catorce)	36
k. Ventajas económicas	37
l. Reajuste de Salario Mínimo	37
m. Salarios caídos	37
n. Nivelación de salarios	38
ñ. Salarios a título de daños y perjuicios por constancia procesal	38
o. Diferidos u otros acordados por el patrono	38

#### **CAPITULO QUINTO**

<b>5. RENUNCIABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES</b>	39
5.1. Teoría General de la Renuncia de Derechos	39
a. Renuncia	39
b. Elementos de la Renuncia	40
5.2. La renuncia en el Derecho del Trabajo	41
5.3. La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	42

#### **CAPITULO SEXTO**

<b>6. COMPROBACION DE HIPOTESIS</b>	45
6.1. Metodología	45
6.1.1. Elaboración de la boleta de Encuesta	45
6.1.2. Práctica de Muestreo	50
6.1.3. Cierre de Preguntas Abiertas	50

	Página
6.1.4. Tabulación de Datos en forma estratificada	50
6.1.5. Análisis e interpretación de datos en forma estratificada	50
6.1.6. Análisis e interpretación de datos en forma general y comprobación de hipótesis	53
APENDICE	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFIA	61





## INTRODUCCION

El Código de Trabajo de la República de Guatemala, establece las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. En el cuarto considerando, literal a), vemos que "el derecho de trabajo es un derecho TUTELAR de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; en el literal b), del mismo considerando, se lee "El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciabiles únicamente para éste..."

Como vemos las normas jurídicas del derecho laboral guatemalteco, determina, proteger al trabajador, sin embargo en la práctica, en lo que se refiere al pago de prestaciones laborales, al finalizar la relación de trabajo, surgen causas que impulsan al trabajador a renunciar a parte de sus prestaciones laborales, las que legalmente le corresponden, a pesar que de conformidad con la ley le asisten y son irrenunciabiles.

En nuestro medio, los empleadores cuando finaliza la relación de trabajo, generalmente se niegan a pagar las prestaciones laborales a sus trabajadores, y estos se ven obligados a reclamar sus derechos, accionando ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, derechos que ya han sido adquiridos y expresamente establecidos en la ley.

Comprendiendo la necesidad de los trabajadores en nuestro medio, decidí hacer un estudio denominado "CAUSAS SOCIO ECONOMICO-JURIDICAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A PRESTACIONES LABORALES QUE LES ASISTEN LEGALMENTE", en el cual hice una investigación de campo, con la finalidad de indagar cuáles son las principales causas por las que los trabajadores renuncian a parte de sus prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.

La obra se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Consta de seis capítulos:

El primero, relacionado con el Contrato Individual de Trabajo; el segundo, Efectos del Contrato Individual de Trabajo; el tercero, Terminación de la Relación Laboral; el cuarto, Prestaciones Laborales a que tiene derecho el trabajador al terminar su relación laboral; el quinto, Renunciabilidad e Irrenunciabilidad de derechos laborales; el sexto, se refiere a la Comprobación de hipótesis, dándose los pasos siguientes: Elaboración de boletas, práctica de muestreo, cierre de preguntas abiertas, tabulación de datos en forma estratificada, análisis e interpretación de datos en forma estratificada y comprobación de hipótesis; terminando con la formulación de Conclusiones, Recomendaciones, Apéndice y Bibliografía.

## DISEÑO DE INVESTIGACION

### 1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

"CAUSAS SOCIO ECONOMICO-JURIDICAS POR LAS QUE LOS TRABAJADORES RENUNCIAN A PRESTACIONES LABORALES QUE LES ASISTEN LEGALMENTE".

### 2. DEFINICION DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

Se realizará un estudio socio económico-jurídico para determinar cuáles son las causas socio económico-jurídicas por las que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les asisten, renunciando a éstas tanto judicialmente como extrajudicialmente.

### 3. DEFINICION DE LAS UNIDADES DE ANALISIS

- a. Prestaciones laborales que les asisten al trabajador al terminar su relación laboral.
- b. Formas en que termina la relación laboral.
- c. Análisis de Procesos Ordinarios de Trabajo.
- d. La Renuncia en el Derecho del Trabajo.
- e. Encuestas a Jueces de Trabajo y Previsión Social, Inspectores de Trabajo, trabajadores, empleadores, abogados.

### 4. JUSTIFICACION

Por medio del presente trabajo se realizará una investigación para determinar cuáles son las causas socio económico-jurídicas por las que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que les asisten legalmente al poner fin a su relación de trabajo en cualquiera de las formas establecidas en el Derecho Laboral Guatemalteco.

Los trabajadores en juicio o fuera de él manifiestan que aceptan como buenas y exactas, las prestaciones laborales que le han sido pagadas en ese momento, declarando así en forma voluntaria ya sea en convenio o

en finiquito laboral, renunciando la mayoría de veces a parte de sus prestaciones laborales que legalmente les corresponde, violando así la Constitución Política de la República de Guatemala en lo que se refiere a la irrenunciabilidad de Derechos Laborales contenidos en su artículo ciento seis. Por lo que es necesario establecer las causas socio económico-jurídicas por las que los trabajadores renuncian a derechos que les asisten ignorando que estos son legalmente irrenunciables.

## 5. DELIMITACION DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

### Delimitación Teórica

- a. Jurídico: porque es un problema de derecho tanto sustantivo como adjetivo.
- b. Social: porque repercute en la sociedad al damnificar a la familia del trabajador.
- c. Económico: porque como consecuencia de la renuncia de las prestaciones laborales se contrae la economía del trabajador.

### Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la ciudad de Quetzaltenango del departamento de Quetzaltenango.

### Delimitación Temporal

Se realizará un estudio sincrónico, porque se analizará la situación actual del problema.

## 6. OBJETIVOS

### GENERALES

- a. Se definirán las prestaciones laborales que le asisten al trabajador al finalizar su relación laboral en la legislación guatemalteca.
- b. Se establecerán las formas en que termina la relación laboral.



- c. Se indicarán las causas socio económico-jurídicas, por las que la mayoría de las veces los trabajadores renuncian a las prestaciones laborales que les asisten legalmente.

## ESPECIFICOS

- a. Ofrecer a los trabajadores, estudiantes, jueces y docentes un análisis sobre las principales causas socio económico-jurídicas, por las que los trabajadores renuncian a sus prestaciones laborales.
- b. Señalar las prestaciones laborales que con más frecuencia son renunciadas por los trabajadores.
- c. Señalar las formas que con más frecuencia el trabajador renuncia a prestaciones laborales que le asisten legalmente.
- d. Calificar la legalidad de la renuncia a prestaciones laborales dentro del juicio como fuera de él.
- e. Determinar los efectos jurídicos que produce la renuncia de las prestaciones laborales.
- f. Indicar los instrumentos jurídicos en que se produce la renuncia a prestaciones laborales.

## 7. MARCO TEORICO

El presente trabajo de investigación estará conformado por los conceptos, doctrinas y teorías sobre las prestaciones laborales y las causas socio económico-jurídicas por las que los trabajadores renuncian a ellas, así como una investigación a fondo para conocer la situación real del problema.

## 8. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema se presenta cuando según el finiquito laboral o convenio celebrado en juicio, el trabajador se ha dado por recibido y satisfecho en el pago de sus prestaciones laborales, la mayoría de las veces renunciando a prestaciones laborales que le asisten legalmente, y declarando que no tiene reclamo pendiente que formular contra su ex-empleador, pero posteriormente se presenta a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social plan-



teando el conflicto laboral, reclamando prestaciones laborales que según el finiquito laboral o convenio celebrado en juicio ya han sido expresamente renunciadas, cuando el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para él mismo. Por lo que es conveniente plantear el problema así: Cuáles son las causas socio económico-jurídicas que obligan al trabajador a renunciar a las prestaciones laborales que legalmente les corresponde.

## 9. FORMULACION DE HIPOTESIS

- a. El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por la urgencia de cubrir las necesidades básicas de él y de su familia.
- b. El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por la coacción de que es víctima por parte del empleador al finalizar su relación de trabajo.
- c. El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por el trámite extremadamente engorroso de los juicios en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, violando los plazos legales para el desarrollo normal del procedimiento ordinario de trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### 1. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

#### 1.1. NATURALEZA JURIDICA DE LA INSTITUCION

##### 1.1.1. TEORIA DEL ARRENDAMIENTO

Marcel Planiol<sup>1</sup> fue uno de los propulsores, y al respecto argumenta: "Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que, en derecho no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas".

Crítica: El contrato de trabajo no puede ser un arrendamiento su naturaleza y sus efectos son muy diferentes a los de esos contratos aún cuando a veces les tome algunas de sus características, no es posible asimilarlo a un arrendamiento en el cual el asalariado sería el arrendador que proporciona el trabajo, y el arrendatario el patrono que pagaría el salario; en el buen sentido repugna tal asimilación. En el contrato de trabajo se pone en juego a la persona misma del trabajador, cuya fuerza de trabajo se entrega al otro contratando; dentro de los conceptos humanos y morales, tal contrato no puede ser asimilado al arrendamiento de las cosas inanimadas. De tal manera pues, que el trabajo prestado en situación de dependencia, no es una mercancía o cosa susceptible de ser arrendada, como algo ajeno a la persona misma del trabajador.

##### 1.1.2. TEORIA DE LA COMPRAVENTA

Francisco Carnelutti<sup>2</sup> es el creador de esta teoría, y fue quien señaló que la relación de trabajo era un contrato para el suministro de energía

1. Citado por Mario de la Cueva.

2. Citado por Mario de la Cueva. Loc. Cit. pp 463-464.

eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente, su teoría se resume en la siguiente forma: "Lo que ocurre es que se confunde la prestación como contenido de la obligación estatuida en el contrato, con el objeto de la prestación. Se dice que el trabajador está obligado a hacer y el vendedor a dar, pero el dar consta de dos elementos, la prestación y su objeto y lo mismo ocurre en el hacer, solamente que en este segundo caso por defecto en el análisis se confunde de ordinario, absorbiéndose el objeto de la prestación. El vendedor cuando da, se presta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el comprador y de la misma manera el trabajador, cuando hace se presta a dejar que su energía sea utilizada por el patrono aún aquí, una es la prestación y otro su objeto, y si éste no el hombre no puede ser sino una cosa".

Es criticable esta postura, la consideración por una parte, de que en la venta la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasando a manos del comprador, y por otra la de que el esfuerzo individual es inseparable del hombre, bastan por sí solas para establecer una esencial distinción entre uno y otro contrato.

### 1.1.3. TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD

Varios autores, Chatelain y Lorin (franceses); Buylla y Valverde (españoles), creen que por la dignidad humana de los contratantes, porque ambos colaboran en la obra productora, la figura jurídica que mejor conviene a este contrato es la asociación, y por tanto, que debe asimilarse al contrato de sociedad, pues en él, los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resulta que el salario es la participación que corresponde al salario.

No se acepta esta doctrina, porque el contrato de trabajo difiere de la sociedad, porque en éste, falta el "Affectio Societatis", o sea el afecto social, el propósito sincero y de buena fe de constituir una sociedad, y además porque no dividen entre patrón y trabajador ni las ganancias ni las pérdidas de la empresa; como tampoco existen bienes y trabajo en común, no obstante acontece, que en la época actual se está dando a los trabajado-



res una cierta participación en las utilidades, lo cual tiene la ventaja de vincularlos en la empresa en que laboran, pero sin que ello signifique constituir una sociedad entre ambos. Además hay socios que a la vez pueden ser empleador de la sociedad.

#### 1.1.4. TEORIA DEL MANDATO

Se enmarca esta teoría, en cuanto que el trabajador dependiente puede ser mandatario de su patrono, es decir representarle jurídicamente como en el caso de los gerentes, etc. Esta teoría queda totalmente descartada, por cuanto, que el mandato sólo existe para la ejecución de actos jurídicos, hay una representación, y en el contrato de trabajo hay un vínculo de subordinación personal que no existe en el mandato.

#### 1.1.5. POSICION ACEPTADA

Descartado el contrato de trabajo como una cosa de arrendamiento, compra-venta, de sociedad o de mandato, no cabe sino reconocer la existencia de una categoría contractual Sui Generis: El contrato de trabajo, caracterizado específicamente, es un contrato de naturaleza propia un verdadero Genus Novum-derecho nuevo.

"Esta caracterización es patente: En sus elementos subjetivos, pues los sujetos de la relación han de ser precisamente patronos y trabajadores; en la causa del contrato, que para el trabajador es obtener un salario con qué atender sus necesidades vitales y las de su familia y para el patrono conseguir la aportación de la obra productora de la energía y fuerza física del trabajador; en la jerarquía que establece, pues, en el contrato de trabajo, existe siempre una relación o dependencia de la disciplina en la labor; en la forma, lo que ha determinado a unos calificarlos de contrato de adhesión y a otros en solicitar y haber sido admitido el trabajo; finalmente, en la más inmensa intervención y más cuidadosa tutela del Estado sobre esta categoría contractual que sobre las demás que hace que el derecho necesario vaya ocupando cada día mayor área en lo que a regulación de las relaciones de trabajo se refiere".<sup>1</sup>

---

1. Gallart Foltch. pp. 48-49.

## 1.2. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Habiéndose dilucidado la naturaleza jurídica de esta institución, se hace necesario definirlo. Krotoschin<sup>1</sup> lo define como "El contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad".

El artículo uno del Código de Trabajo Chileno, lo define como la convención en que el patrono o el empleador y el obrero y empleado, se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual y aquellos a pagar por esta labor o servicios una remuneración determinada; la ley española del 21 de noviembre de 1932<sup>2</sup> en su artículo primero señala que se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de esto, por una remuneración, sea la que fuere la clase de ella.

El Código de Trabajo Guatemalteco, en su artículo 18, preceptúa: Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otro (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

### 1.3.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A. Elementos Personales: Son respectivamente el trabajador y el patrono, o en su derecho el representante.

1. Loc cit. pp. 172.

2. Citada por Walker Linares. Loc. Cit. pp. 187.



B. Elementos Esenciales: Doctrinariamente los elementos esenciales del contrato de trabajo son:

- a. Que exista una prestación de servicio o la ejecución de una obra personalmente.
- b. Que exista una remuneración.
- c. Que se dé un trabajo subordinado.
- d. Trabajo en beneficio de otra persona.

### 1.3.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO GUATEMALTECO

- a. La prestación de servicios personales o ejecución de una obra, personalmente.
- b. Que la prestación de servicios o ejecución de una obra se dé bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono.
- c. Que se dé una retribución de cualquier clase o forma a cambio de la prestación de un servicio o ejecución de una obra.

"Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aún cuando se le dé denominación diferente, se considera contrato de trabajo. Esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza, desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos inescrupulosos hacen firmar a los empleados contratos como si participaren de un negocio, o sea, que es por su cuenta. Como el caso que se da frecuentemente con los vendedores o representantes de venta, que les pagan a veces un mínimo sueldo base y una comisión y en otras ocasiones ni siquiera un sueldo base.

Pero aún cuando se trate de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de trabajo.<sup>1</sup>

1. Luis Alberto López Sánchez; Derecho del trabajo para el trabajador , Primera Edición. Impresos Industriales, Guatemala, C.A. 1,985. pp. 1 13.

### 1.3.3. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- a. Es un contrato dirigido, en el que el Estado han impuesto una serie de reglas obligatorias que las partes no pueden eludir.
- b. El contrato de trabajo es bilateral, tiene ante todo, un carácter sinalagmático, pues, las dos partes, patrono y trabajador, se obligan recíprocamente el uno hacia el otro.
- c. Es a título oneroso, cada parte recibe algo de la otra, determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de las prestaciones que podríamos llamar accesorias.
- d. Es de tracto sucesivo, su cumplimiento es susceptible de realizarse por etapas.
- e. Verbal o escrito.
- f. Consensual.

### 1.3.4. REQUISITOS ESENCIALES PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### a. Consentimiento

Del mismo modo que para cualquier contrato también para la existencia del contrato de trabajo se requiere el mutuo consentimiento de ambas partes. Para este consentimiento rigen las normas de Derecho Común, en principio. Las disposiciones especiales que en el orden administrativo se hubieren dictado para las ofertas y demandas de trabajo, no influyen en la validez del consentimiento que se hubiere conseguido son observar aquellas disposiciones. El consentimiento es indispensable y prácticamente existe siempre, aunque en la mayoría de los casos sobre todo, en las grandes empresas sólo se manifiesta tácitamente. Hay consentimiento aún cuando sólo se refiere a la voluntad de las partes establecer entre ellas un contrato de trabajo, cuyo contenido, por lo demás se deja librado a lo que al respecto determine la ley, un pacto colectivo u otra norma objetiva.

#### b. La Capacidad

En principio sólo quienes puedan contratar conforme al derecho común, tienen capacidad para concluir un contrato de trabajo.

El Código Civil, en el artículo 14, regula que los incapaces pueden ejercitar sus derechos, contraer obligaciones por medio de sus representantes legales. Pero en materia de trabajo, el Código de Trabajo en el artículo 31 regula que, tienen capacidad también para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer sus derechos y acciones que se deriven del presente código de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

El producto del trabajo de los menores de edad a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

En cuanto a la mujer casada, determina el Código Civil en el artículo 113, que la mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria o comercio, cuando ello no perjudique el interés y cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar.

Por consiguiente, la mujer casada al igual que el hombre, está equiparada, en cuanto a la capacidad para poder contratar su trabajo y, en consecuencia, no necesita de la autorización del marido para celebrar el contrato de trabajo, en calidad de patrono o trabajador dependiente ni para ejercer las acciones que de él se deriven. Pero el marido, según el artículo 114 del Código Civil puede oponerse a que la mujer se dedique a actividades fuera del hogar siempre que suministre lo necesario para el sostenimiento del mismo y su oposición tenga motivos suficientemente justificados. El Juez resolverá de plano lo que sea procedente.

### 1.3.5. FORMA, CONTENIDO Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### a. Forma

La forma contractual más corriente hasta ahora en Guatemala ha sido el contrato verbal. Pero en el ordenamiento jurídico laboral guate-



malteco existe la forma escrita para los contratos individuales, debiéndose para el efecto extenderse en tres ejemplares: Uno que debe recoger cada parte al momento de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo (hoy Inspección General de Trabajo), directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal según el artículo 27 del Código de Trabajo, cuando se refiere a labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obrar determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento que se celebra el contrato una tarjeta o constancia, que debe contener, la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas y obras realizadas.

#### b. Contenido

El Código de Trabajo en su artículo 29 establece que el contrato de trabajo escrito debe contener.

- A. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- B. La fecha de la iniciación de la relación laboral.
- C. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o de la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- D. El lugar a los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- E. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrate para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.

- F. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- G. El tiempo de la jornada de trabajo y la hora en que debe prestarse.
- H. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.  
En los casos que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlo a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- I. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- J. El lugar y fecha de celebración del contrato.
- K. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de las cédulas de vecindad.

#### c. Prueba

El Código de Trabajo preceptúa que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe se presumirá, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En lo que se refiere al contrato verbal, este puede probarse por los medios generales de prueba, y, al efecto pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono. Así lo determina el artículo 30 del Código de Trabajo.





## CAPITULO SEGUNDO

### 2. EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### 2.1.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

##### a. Obligación Principal

Unánimemente la doctrina señala, que la obligación principal del trabajador es la de trabajar, o sea realizar el trabajo personalmente de acuerdo con la cantidad y calidad convenidas o adecuadas al salario.

##### b. Obligaciones Accesorias

"El cumplimiento de la obligación principal sería un imposible sin un conjunto de presupuestos y de elementos que lo acompaña, de todos los cuales puede decirse que son otras tantas obligaciones, o sea que al lado de las obligaciones básicas existen otras, a las que se les denomina accesorias, denominación inadecuada, porque causa la impresión de que son obligaciones distintas y de importancia secundaria, y por lo tanto es preferible nombrarlas como obligaciones INHERENTES o DERIVADAS DIRECTA y NECESARIAMENTE DE LA OBLICACION BASICA".<sup>1</sup> Dentro de ellas tenemos:

##### b.1. La obligación de guardar fidelidad a la empresa

En lo que a los intereses que a la misma respecta, conservando celosamente los secretos propios de la empresa o actividad.

##### b.2. La obligación de no concurrencia

No hacer competencia desleal a la empresa donde trabaja, laborando en otras empresas distintas.

---

1. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Novena Edición. Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1984. pp. 385.

### b.3. Obligación Humanitaria

Son aquellos auxilios obligatorios que deben prestar los trabajadores en cualquier tiempo que se necesiten, como por ejemplo: observar las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo, ayudar a socorrer a los compañeros y jefes cuando por accidentes laborales o circunstancias personales lo requieran

### b.4. Obligaciones Morales y Sociales

Dentro de éstas tenemos: Observar una adecuada conducta moral, tanto en las tareas, como en otros aspectos, que ajenos en principio al trabajo puedan reflejarse desfavorablemente en él; abstenerse de solicitar gratificaciones a terceros con ocasión del desempeño del trabajo; acabar las disposiciones del régimen interior; no efectuar colectas en el establecimiento y menos en el horario que deba cumplirse, sin autorización patronal. Artículo 62 del Código de Trabajo; no realizar propaganda política ni religiosa durante la prestación de los servicios. Artículo 64 del Código de Trabajo; presentarse en condiciones de decencia y aseo adecuado; no concurrir a trabajar en estado de embriaguez ni bajo el efecto de estupefacientes, ni provocar tal situación durante las tareas.

### c. Otras Obligaciones

Cuidar las herramientas y útiles de trabajo y devolverlos al disolverse la relación de trabajo; no usarlos para fines propios u otros semejantes. Artículo 64 del Código de Trabajo.

### Regulación Legal

El ordenamiento legal guatemalteco, establece que además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo en sus reglamentos y en las leyes de previsión social o reconocidas en Pactos Colectivos practicadas consuetudinariamente o aceptadas en el contrato individual de trabajo son obligaciones de los trabajadores según el artículo 63:

- a. Desempeñar el trabajo 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 y tiempo y lugar convenidos;
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo;
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo esté en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, durante éste, o a solicitud del patrono, para comprobar que no padece ninguna incapacidad permanente, 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;
- 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, las viviendas que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Artículo 64: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Abandonar el trabajo en horas de labor, sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
2. 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.
3. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal o análoga;



4. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
5. Portar armas de cualquier clase durante las horas laborales 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;
6. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyen actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

#### SANCCIONES A LAS INFRACCIONES DE ESTAS OBLIGACIONES

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse para los efectos del Código de Trabajo, con la terminación de los contratos de trabajo, siempre y cuando el patrono haya apercibido al trabajador por escrito; no será necesario el apercibimiento en caso de embriaguez como consecuencia de ello, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono, Artículo 77 inciso h). Igual situación determinan los artículos 168 párrafo segundo y 181 inciso d).

#### e. DERECHOS DEL TRABAJADOR

##### A. DERECHOS DE ANTIGUEDAD

Se convierte en la indemnización a que tiene derecho el trabajador luego de trabajar durante cierto tiempo.

##### B. DERECHO DE PREFERENCIA

Constituye una limitación a la libre elección del personal por el empresario, pues lo obliga a utilizar a los trabajadores que disfruten de esos derechos, con exclusión de quienes son titulares de ello.

##### C. DERECHO DE ASCENSO

Es un principio mediante el cual, al existir una vacante a crearse un nuevo puesto, el o los trabajadores que estuviesen trabajando satisfactoriamente en la empresa soliciten su promoción.



#### D. DERECHO A UN SALARIO JUSTO

Cuya cuantía sea suficiente para cubrir las necesidades mínimas de la vida del trabajador y su familia.

#### E. DERECHO A

Séptimos días, días de asueto, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, a la libre sindicalización, a la huelga.

#### f. OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Dentro de las obligaciones de los patronos se tienen aquellas medidas destinadas, como todas las normas de trabajo, a asegurar la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de sus niveles de vida.

#### A. OBLIGACIONES INHERENTES O DERIVADAS DE LA PRESTACION DEL TRABAJO

Obligación de proporcionar el trabajo al trabajador; obligación de recibir el producto elaborado de trabajo; satisfacer cabalmente la retribución convenida; promover al trabajador al puesto que le corresponda; tratar al trabajador con la consideración debida; ejercer mesuradamente poder disciplinario; reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste; no transferir al trabajador a otra empresa; permitir al trabajador el desempeño de sus funciones; otorgar certificado de trabajo.

#### B. OBLIGACIONES EMPRESARIALES CON RELACION AL TRABAJO

Celebrar por escrito el contrato de trabajo; no alterar las condiciones del trabajo; no modificar arbitrariamente las tareas y horarios de trabajo; suministrarle al trabajador los últimos y herramientas necesarias; asegurar la devolución de fianzas y garantías.

### C. OBLIGACIONES EDUCACIONALES

Alfabetizar a los trabajadores; Capacitar profesionalmente a sus trabajadores; Obligación de observar una conducta social adecuada; Cumplir y hacer que se cumplan por sus subordinados la legislación de trabajo.

### D. OBLIGACIONES DE PREVISION SOCIAL

Cuidar la salud y vida del trabajador; Procurarles a los trabajadores ropa especial para el trabajo; Cuidar de la higiene y la seguridad en el trabajo; Redactar y aplicar el reglamento interior de trabajo.

### E. OBLIGACIONES SINDICALES

Conceder licencias para desempeñar funciones del sindicato; Proporcionar un local para que se instalen las oficinas del sindicato; poner en conocimiento de los trabajadores y del sindicato, las vacantes que ocurran y la creación de nuevos puestos, a fin de que puedan ejercer el derecho de ascenso y hacer deducciones de las cuotas sindicales; Prohibición de intervenir en la formación y en la vida de los sindicatos.

### F. OTRAS OBLIGACIONES

Prohibición de hacer propaganda política y religiosa; De portar armas en el interior del establecimiento y de presentarse en ellos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes; prohibición de poner en los índices o listas negras a los trabajadores que planteen mejoras salariales, para que no obtengan otros trabajos.

## CAPITULO TERCERO

### 3. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

#### 3.1. CONCEPTO

La terminación de la relación laboral, extinción o disolución como también se le denomina, implica la ruptura del vínculo económico-jurídico que existe entre el empleador y trabajador con motivo del contrato de trabajo o una relación de trabajo. Ruptura que puede originarse de diversas causas: declaración unilateral de voluntad de una de las partes por causas imputables a la otra, por mutuo acuerdo, por disposición de la ley, la muerte del trabajador, del empleador u otras causas previstas en los contratos de trabajo.

Puede definirse la terminación de la relación laboral, como la cesación efectiva y total de los efectos jurídicos que produce un contrato o relación de trabajo, en virtud del acaecimiento de determinado hecho o acto jurídico.

El Código de Trabajo Guatemalteco, en su artículo 76, da la definición legal así: "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".

#### 3.2. CAUSAS QUE ORIGINAN LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

##### a. EL DESPIDO

El despido constituye una declaración unilateral de voluntad, de uno de los contratantes, de que el vínculo laboral que los une, debe disolverse para el futuro, ya sea inmediatamente o tras el cumplimiento de un plazo determinado.



### a.1. DESPIDO DIRECTO

Es la declaración unilateral de voluntad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo, que le une al trabajador, por causas imputables al trabajador.

El artículo 77 del Código de Trabajo las determina así:

- A. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho contra su patrono o contra sus representantes de éste en la dirección de las labores;
- B. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- C. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados, y que como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- D. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos;
- E. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g), del artículo 63. (Los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente);
- F. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de



- reanudarse las labores, sino se hubiera hecho antes.
- G. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen, con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
  - H. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, ó del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
  - I. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o a testados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado (para este último supuesto, es conveniente tener presente lo estipulado por el artículo 81 del Código de Trabajo que dice: "En todo contrato por tiempo indeterminado los DOS PRIMEROS MESES SE REPUTAN DE PRUEBA, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor". En este período cualquiera puede dar por terminado el contrato con o sin justa causa, sin incurrir en responsabilidad).
  - J. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
  - K. Cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La terminación de laboral en virtud de despido directo, surte efectos desde que el patrono lo comunica al trabajador y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho EMPLAZAR al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que le pruebe la JUSTA CAUSA en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa,

debe pagar al trabajador la indemnización respectiva y los salarios a título de daños y perjuicios. Artículo 78 del Código de Trabajo.

#### c. EL MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

Esta causa de disolución de la relación laboral es posible en cualquier momento. Los sujetos de la relación laboral, pueden convenir su extinción, lo cual no conlleva ningún tipo de responsabilidad para ninguna de las partes, siempre y cuando el consentimiento no adolezca de ningún vicio. Sobre la forma de presentarse, podrá ser en forma expresa o tácita, y puede probarse por todos los medios de prueba, salvo cuando la ley requiera la forma escrita.

#### d. LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Es la declaración unilateral de voluntad del trabajador para poner fin a la relación laboral que le une con el empleador, sin que medie alguna causa imputable a su empleador. Es decir el trabajador se retira del trabajo por su propia voluntad.

La renuncia no está sujeta a formalidades, pudiendo hacerse por escrito o en forma oral, únicamente el trabajador está sujeto a los plazos del preaviso que señala la ley.

El Código de Trabajo en su artículo 83 termina: "El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar AVISO PREVIO al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- I. Antes de ajustar seis meses contínuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- II. Después de seis meses de servicios contínuos pero menor de un año, con diez días de anticipación por lo menos;



- III. Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos;
- IV. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

#### e. DESPIDO INDIRECTO

El despido indirecto constituye una declaración unilateral del trabajador, para dar por finalizada la relación laboral que le une a su empleador, por causa imputada a éste último; situación que se da solapadamente, en virtud que el patrono decide de alguna manera damnificar al trabajador, sea en cuanto a salario, jornada de trabajo, puesto que desempeña dentro de la empresa; circunstancias que hacen al trabajador verse obligado a ya no concurrir al lugar de trabajo por menoscabársele en sus derechos.

Las causas que enumera el artículo 79 del Código de Trabajo son:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponde en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, causa maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e. Cuando el patrono o sus representantes en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no sean provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no la cumpla con las medidas de seguridad y prevención que las disposiciones legales establezcan.
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren.
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contraídas en el artículo 66.
- j. Cuando el patrono o sus representantes en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor jerarquía o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo al cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus circunstancias originales, y

- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta a las obligaciones que le impone el contrato.

La terminación de la relación laboral, a consecuencia de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador lo comunica al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. El patrono goza del derecho de emplazar al trabajador, ante los tribunales de



trabajo antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto, en los contratos por tiempo indefinido debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales.

En este mismo caso de despido indirecto, el trabajador goza del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de la prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que proceden. Artículo 80 del Código de Trabajo.

### 3.3. POR CAUSAS INVOLUNTARIAS A AMBAS PARTES

En el artículo 85 del Código de Trabajo se encuentran reguladas estas causas, literalmente dice: "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sea, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a. Muerte del trabajador, en cuyo caso el empleador está obligado a otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados del trabajador, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cesa en este caso la obligación del empleador. En caso que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia. Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

b. La fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, o la incapacidad o muerte del patrono.

3.4. POR CAUSAS ESTIPULADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Según lo convengan las partes al momento de la celebración del contrato.

## CAPITULO CUARTO

### 4. PRESTACIONES LABORALES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR AL TERMINAR SU RELACION LABORAL

#### 4.1. GENERALIDADES

Al momento de manifestarse la disolución de la relación laboral, terminan los efectos del contrato individual de trabajo, o de la relación laboral, generalmente se da la situación que algunas prestaciones laborales no han sido efectivamente pagadas por parte del empleador, así mismo puede surgir la posibilidad de que el empleador debe pagar nuevas prestaciones laborales como consecuencia de la cesación laboral.

#### 4.2. CONCEPTO DE PRESTACION

El diccionario de la Real Academia Española, lo define como: "Servicio exigible por la ley. Obligación de hacer algo".<sup>1</sup>

En el derecho laboral, se puede definir la prestación laboral, como: Toda remuneración que el empleador debe pagar con quien está o estuvo ligado por un contrato o relación de trabajo, en virtud o de conformidad con lo que establece la ley".

#### 4.3. PRESTACIONES LABORALES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR

##### a. INDEMNIZACION

Etimológicamente viene del latín "indemne", que significa libre, ileso, exento de daño, "indemniza", también del latín que significa, "resarcir de un daño o peligro", y por último INDEMNIZACION que significa "acción y efecto de reparar legalmente un daño o perjuicio causado".

1. Ramón García Pelayo y Gross. Diccionario Larousse Usual. (México, Ediciones Larousse. 1982). pp. 396 3a. column a.



Guillermo Cabanellas <sup>1</sup>, al hablar de la indemnización por despido dice, que es "El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del CONTRATO DE TRABAJO por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal".

La Constitución Política de la República, establece: "que es obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador, en tanto la ley no establezca otros sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones". Artículo 102 inciso c).

El Código de Trabajo en su artículo 82, establece las reglas a que queda sujeta la indemnización de la manera siguiente.

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos de ley.
- b. Su importe debe ser calculado tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, que según la ley suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d. Es nulo ipso jure, la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

La indemnización según la legislación guatemalteca, solamente procede en los casos de despido, ya sea éste directo e injustificado o indirecto.

Por eso se dice que la naturaleza jurídica de la indemnización en Guatemala, constituye una sanción económica para el patrono que despida injustificadamente o en forma indirecta al trabajador.

---

1. Cabanellas, Op. Cit. T. VI. pp. 622.



## b. VACACIONES

En el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene con goce de salario, al cumplir determinado tiempo de trabajo. La Constitución Política de la República dice: "Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones pagadas después de cada año de servicios continuos..." Artículo 102 inciso J).

El Código de Trabajo en el artículo 130 (reformado), dice: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de servicios continuos al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días".

Según el artículo anterior, actualmente SIN EXCEPCION todo trabajador tiene derecho a quince días de vacaciones debidamente remuneradas.

## c. AGUINALDO

El aguinaldo se encuentra regulado en el decreto número 76-78 del Congreso de la República. El cual determina: "Todo patrono queda obligado a oorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento de sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente".

"La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente". Artículo 1,2.

## d. DIAS DE ASUETO

Se puede definir como el día de descanso otorgado por la ley a los trabajadores, con motivo de la conmemoración de un hecho histórico, político, social o religioso, de transcendencia nacional, regional o local.

El Código de Trabajo en el artículo 127 determina los días de asueto de la siguiente manera: "Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: 1o. de enero, el jueves, viernes y sábado santos, el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre medio día a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre medio día a partir de las doce horas, y el día de las festividades de la localidad.

#### e. TIEMPO EXTRAORDINARIO

Es el salario que se le debe pagar al trabajador por el tiempo que haya laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria diurna, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria nocturna, no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria mixta no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

La jornada diurna es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

La jornada nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada mixta, es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Sin embargo se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

La jornada o tiempo de trabajo extraordinario de trabajo, deberá ser remunerado por lo menos con un CINCUENTA POR CIENTO MAS de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias. Artículo 116, 122 del Código de Trabajo.

#### f. SALARIO RETENIDO

Es el salario o parte del mismo que el empleador ha dejado de pagar al momento de operarse la disolución de la relación laboral. Esta prestación constituye un efecto propio del contrato individual de trabajo o de la relación laboral, pero pendiente de hacerse efectivo por parte del empleador.

El cálculo de esta prestación será en proporción al tiempo que el trabajador haya laborado y que esté pendiente de pago.

#### g. SALARIO POR ENTREGA

Es el salario que debe otorgar el empleador al trabajador, en virtud del tiempo que éste último le lleve en entregar el puesto que ocupa. Aunque este tiempo no esté comprendido en la relación laboral deberá ser remunerado. El Código de Trabajo en su artículo 80, lo establece así: El tiempo que utilice (el trabajador) en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste corresponda..."

#### h. SEPTIMO DIA O DESCANSO SEMANAL

Es el derecho que tiene todo trabajador a descansar un día, después de haber laborado una semana o seis días. Dicho descanso será siempre remunerado.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Artículo 129 del Código de Trabajo.

#### i. BONIFICACION INCENTIVO

Se encuentra regulado en el decreto número 78-89 del Congreso de la República. Este decreto dice: "Se crea la bonificación incentivo para



los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia".

"La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan, esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo de servicio, ni aguinaldos, salvo para el cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario..." Artículo 1,2.

"Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquel en que entre en vigor esta ley, todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de quince centavos de quetzal para las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal en las demás, que deberá ser calculada por hora diaria efectiva de trabajo, en moneda de curso legal y pagada al trabajador diariamente, en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajos la bonificación incentivo se determinará en base del cálculo promedio diario..." Artículo 7.

#### j. BONIFICACION ANUAL

El decreto número 42-92 del Congreso de la República establece: "Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devenga el trabajador". Artículo 1.

"...Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado". Artículo 2.

"La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio anterior y la fecha de terminación". Artículo 3.



"Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuere menor de seis meses". Artículo 4.

#### k. VENTAJAS ECONOMICAS

Son todas aquellas concesiones de tipo económico que a más del salario otorga al trabajador, el patrono, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo. Los productos alimenticios están exceptuados porque la ley los considera como parte del salario en especie. Las ventajas económicas no son parte del salario.

El artículo 90 parte final del Código de Trabajo dice: "...Así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean se otorgan a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado".

#### 1. REAJUSTE DE SALARIO MINIMO

Esta prestación procede cuando un empleador no está pagando al trabajador el salario mínimo, sino le paga un salario inferior al salario mínimo establecido legalmente. Puede reclamar esta prestación durante su relación laboral o al finalizar ésta.

#### m. SALARIOS CAIDOS

Es el salario que el empleador deberá pagar al trabajador, en caso de una huelga justa, o de un paro legal.

El Código de Trabajo establece: "Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble". Artículo 242 2o. párrafo.

"Si un paro es declarado ilegal y patrono o patronos lo realizaren, se producen los siguientes efectos: ...b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido, durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos". Artículo 251.

#### n. NIVELACION DE SALARIOS

Esta prestación procede cuando dos o más trabajadores han comenzado a trabajar en la misma fecha para un mismo patrono, bajo las mismas condiciones, la misma clase de trabajo y con la misma eficiencia, pero el patrono, aún cuando les paga un salario superior al mínimo, o a uno o más trabajadores les paga un salario mayor que a los otros. Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República.

#### ñ. SALARIO A TITULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR INSTANCIA PROCESAL

El artículo 78, literal b) establece: "A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

#### o. DIFERIDOS U OTROS ACORDADOS POR EL PATRONO

Se entienden todos aquellos pagos adicionales a los salarios y prestaciones, generalmente consisten en un treceavo o catorceavo pago o sueldo.

Otros acordados por el patrono, pueden ser bonos vacacionales, bonos de incentivo mensual, días de descanso por el aniversario de la empresa.

Generalmente estas prestaciones son fijadas en los contratos colectivos de trabajo o en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

## CAPITULO QUINTO

### 5. RENUNCIABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

#### 5.1. TEORIA GENERAL DE LA RENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

##### a. Renuncia

"Voz derivada de la latina RENUNTIARE, que se deriva de RENUNTIO (Anunciar que se abandona un cargo), derivada a la vez de RE Y NUNTIO. Significa pues, según su derivación etimológica y acepción más corriente, hacer dejación voluntaria de alguna cosa a que se tiene derecho o derecho que pueda tenerse".<sup>1</sup>

Federico Puig Peña<sup>2</sup>, en relación a la teoría general de la renuncia de derechos, expone que una de las manifestaciones de la DISPOSICION en sentido técnico es la llamada renuncia, que en sentido general es aquel acto por virtud del cual el titular de un derecho subjetivo factible de transmisión, realiza el abandono o dejación del mismo. Esto representa una cristalización legal que el individualismo clásico concedió el sujeto del derecho. Si la persona puede adquirir en la forma y condiciones que estime convenientes, y puede obligarse, en general, de la misma manera, puede hacer abandono de lo que es suyo o le pertenece. El Estado o la sociedad nada tiene que hacer en este asunto como sea de poner unos límites mínimos".

Pero el concepto de DERECHO SUSTANTIVO PRIVADO, en su sentido tradicional, si bien se conserva en algunos sectores del derecho, en otros recibe la extraordinaria influencia de las doctrinas que inspiran el gran movimiento social contemporáneo. En este sentido la doctrina de la

1. Ignacio de Casso y Romero, Francisco Cervera y Jiménez Alfaro, con la colaboración de otros juristas, Diccionario de Derecho Privado, tomo II G-Z. Barcelona España, Editorial Labor. 3a. impresión. 1967) pp. 3,373.
2. Federico Puig Peña, Compendio de Derecho Civil Español tomo III, vol I y tomo I. pp. 288 (Barcelona España, Ediciones Nauta S.A. 1966)



renunciabilidad de los derechos a entrado en una crisis profunda y son muchos ya de estos los que reciben el signo de su prohibición.

Se entiende por renuncia, en su sentido propio, aquella manifestación de voluntad que lleva a cabo titular de un derecho por cuya virtud hace dejación del mismo sin transmitirlo a otra persona. De esta definición se infieren las consideraciones siguientes:

- a. La renuncia es una declaración de voluntad.
- b. La renuncia sólo la puede llevar a cabo el titular de un derecho, excepto en los supuestos de representación, de conformidad con la ley.
- c. La renuncia consiste en la dejación o abandono de un derecho. Esto supone: a) Que la renuncia es un acto de disposición, pues provoca la desarticulación de un derecho de la persona de su titular; b) Es un negocio jurídico de carácter unilateral; c) La renuncia es un negocio jurídico unilateral que disminuye el activo de nuestra esfera jurídica; d) Por la misma renuncia se hace dejación de un derecho sin transmisión a tercera persona, pues la renuncia traslativa no es una verdadera renuncia, sino una modalidad de la enajenación.

#### b. Elementos de la Renuncia

Los elementos de la renuncia, son: a) Personales; b) Reales; c) Formales.

##### a. Personales

Para que la renuncia sea válida se requiere: 1) Que el renunciante sea dueño o titular de los derechos que renuncia, en virtud del aforismo NEMO DAT NON HABET; 2) Que tenga la libre disposición de los mismos.

##### b. Reales

Todos los derechos son renunciables, viniendo a ser las restricciones legales, meras excepciones. Se afirma doctrinariamente que no son derechos renunciables los que más que derechos constituyen labores o fa-



cultades ligadas a una obligación, como sucede en la mayor parte de los derechos de familia.

### c . Formales

Específicamente, no existen determinadas formalidades para que la renuncia se pueda llevar a cabo".

## 5.2. LA RENUNCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Guillermo Cabanellas<sup>1</sup>, define la renuncia así: "Desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituye a la vez un deber (como la patria potestad) porque, entonces a través de la subsistencia del nexo jurídico aparece otro interés u obstáculo, que no cabe remover con plena eficacia por iniciativa individual.

Debe distinguirse entre renuncia, abandono, abstención y enajenación de derechos, aún cuando pueda producirse el mismo resultado en todos los casos: A saber el desapoderamiento del titular de los derechos cuando pasan a otro.

El abandono se caracteriza por desidia, por el alejamiento, mientras que la renuncia ha de poseer carácter expreso, de no querer ejercer el derecho, que cabe concretar por escrito o mediante actos indubitados.

La abstención jurídica significa simplemente inactividad, que puede quebrarse en cualquier momento, salvo producirse antes la caducidad o prescripción extintiva del derecho. La renuncia por el contrario rompe el derecho, se despidе de él, no lo quiere y produce sus efectos extintivos apenas se manifiesta.

De la enajenación, la renuncia se distingue porque no es acto contractual como aquella, que se hace en favor de una persona, mientras el renunciante no designa sucesor".

---

1. Cabanellas. Op. Cit. T V. pp. 686.

En el derecho de trabajo, el principio rector lo constituye la **IRRENUNCIABILIDAD** el cual se justifica con estos argumentos:

- a. El trabajo es una función social.
- b. El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer.
- c. La renuncia de estos derechos perjudicaría a terceros: los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia, y,
- d. Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan".<sup>1</sup>

El Código de Trabajo Guatemalteco, contempla en el artículo 12, la irrenunciabilidad de derechos, lo mismo que la Constitución Política de la República en el artículo 106, que dice: "Los derechos consignados en esta sección, son **IRRENUNCIABLES PARA LOS TRABAJADORES**, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley... Serán nulas **IPSO JURE** y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo..."

### 5.3. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

La legislación guatemalteca contempla en materia laboral, en forma clara, precisa, amplia e imperativa el principio de **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**. Y por ello diversos tratadistas de derecho laboral sostienen el criterio, que ningún derecho puede ser renunciado.

Otros tratadistas, afirman que durante la vigencia del vínculo laboral la renuncia a derechos laborales, es inaceptable, pero una vez terminado

---

1. Cabanellas, Op. Cit. T. V. pp. 686.

el contrato o relación de trabajo, es factible que el trabajador pueda renunciar a alguno de sus derechos.

"La doctrina ha reconocido básicamente dos clases de irrenunciabilidad, la absoluta y la relativa. La irrenunciabilidad absoluta, es aquella que establece la ley para proteger a la sociedad misma y no a los individuos individualmente considerados y que su característica sobresaliente es la que no es posible renunciar al derecho en ningún momento, o sea antes o después del acto.

La irrenunciabilidad RELATIVA, es 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 de las normas objetivas".<sup>1</sup>

Como quedó expuesto, la legislación guatemalteca acepta el principio de IRRENUNCIABILIDAD de derechos laborales. La pregunta sería: A qué clase de irrenunciabilidad se refiere, a la absoluta o a la relativa?. La misma Constitución que contempla el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, también contempla el artículo 103 así: "A las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores con CONCILIATORIAS..." O sea que de permitirse la conciliación, se admite la posibilidad de renunciar a algunos derechos laborales por parte del trabajador

De lo expuesto sostengo que la legislación laboral guatemalteca acepta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales tanto en forma absoluta como relativa.

Existe irrenunciabilidad ABSOLUTA, para todos aquellos derechos establecidos en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos, tratados internacionales ratificados por Guatemala, y demás leyes o disposiciones de trabajo y previsión social, para los trabajadores.

1. El finiquito laboral y la fe pública notarial. Ob. Cit. pp. 44 .



Existe irrenunciabilidad RELATIVA, en todos aquellos derechos laborales que se conceden a los trabajadores y que sean SUPERIORES A LOS MINIMOS establecidos en la ley. En este caso podrá haber renuncia a dichos derechos, pero únicamente en cuanto excedan a los mínimos establecidos en la ley. Pero en la práctica laboral es manifiesto que los trabajadores renuncian en algunos casos incluso a parte de los derechos establecidos en la ley, por causas muy especiales, tales como cubrir urgentemente las necesidades básicas de él y de su familia; por la coacción de que es víctima por parte de su patrono; o por el trámite en algunos casos largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.



## CAPITULO SEXTO

### COMPROBACION DE HIPOTESIS

#### 1. METODOLOGIA

Con el objeto de comprobar las hipótesis formuladas, en el Diseño de esta investigación se encuestó a diferentes estratos de la población.

Para la realización se llevaron a cabo los siguientes pasos:

##### 1.1. Elaboración de la boleta de encuesta:

Para los efectos de realizar el muestreo en forma estratificada se faccionaron dos modelos de encuesta, en las cuales se utilizaron preguntas cerradas y abiertas, con el objeto de que el entrevistado externara con amplitud y libertad sus opiniones.

#### MODELO DE BOLETA PARA TRABAJADORES

A continuación encontrará una serie de preguntas, cuya finalidad es servir de indicadores, en la comprobación de hipótesis formuladas en un trabajo de tesis, la información proporcionada es confidencial.

##### 1. Nivel de educación que tiene

- a. Primaria
- b. Básico
- c. Secundaria
- d. Universitaria
- e. Otros

##### 2. Sabe usted qué es un finiquito laboral o convenio.

Sí  No

##### 3. Ha extendido usted alguna vez finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.

Sí  No

4. Sabe usted a qué prestaciones tiene derecho al finalizar su relación de trabajo.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
5. Indique qué prestaciones laborales le han pagado al extender un finiquito laboral o al celebrar convenio en juicio. Indemnización\_\_\_\_; Vacaciones\_\_\_\_; Aguinaldo\_\_\_\_; Días de Asueto\_\_\_\_; Horas Extras\_\_\_\_; Salario Retenido\_\_\_\_; Bonificación Incentivo\_\_\_\_; Séptimos Días\_\_\_\_; Bonificación Anual (Bono Catorce)\_\_\_\_;
6. Ha renunciado usted en un finiquito laboral o convenio celebrado en juicio a alguna de las prestaciones laborales a que tiene derecho.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
7. Ha renunciado usted a prestaciones laborales a que tiene derecho, por la urgencia que tiene de cubrir las necesidades básicas suyas y de su familia  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
8. Ha renunciado usted a prestaciones laborales a que tiene derecho por la coacción de que es víctima por parte de su patrono.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
9. Ha renunciado usted a prestaciones laborales que le asisten legalmente por el trámite extremadamente largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
10. Sabe usted que las prestaciones laborales son irrenunciables.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
11. Consulta usted con un abogado, inspector de trabajo, Juez de trabajo, antes de renunciar o convenir respecto al pago de las prestaciones laborales que le corresponden.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
12. Ha recibido usted orientación sobre derechos laborales.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_
13. Ha leído usted el Código de Trabajo y la Constitución Política de la república, respecto a los derechos que como trabajador le asisten.  
Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

## ENCUESTA PARA ABOGADOS Y JUECES DE TRABAJO

A continuación encontrará una serie de preguntas, cuya finalidad es servir de indicadores, en la comprobación de hipótesis formuladas en un trabajo de tesis. La información proporcionada es confidencial.

1. Considera usted que en un finiquito laboral o convenio celebrado en juicio, los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les corresponde.  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
2. Cuál considera usted que es la principal causa por las que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les corresponde.
  - a. Por la urgencia de cubrir las necesidades básicas propias y las de su familia. \_\_\_\_\_
  - b. Por coacción ejercida por parte del patrono. \_\_\_\_\_
  - c. Por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo. \_\_\_\_\_
3. Considera usted que el finiquito laboral o convenio celebrado en juicio contiene ilegalidades, contrariando así el principio de IRRENUNCIABILIDAD contemplado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
4. Usted como abogado, cómo considera que se debe aplicar lo relacionado a la renunciabilidad e irrenunciabilidad de las prestaciones laborales \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. En lo relacionado a la renuncia de las prestaciones laborales por los trabajadores, qué importancia tiene el principio de CONCILIACION en el derecho de trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. En lo relacionado a la renunciabilidad de las prestaciones laborales por los trabajadores, qué importancia tiene el principio TUTELAR del Derecho de Trabajo. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



7. Qué prestaciones laborales son renunciables según su criterio.  
Indemnización \_\_\_\_; Vacaciones \_\_\_\_; Aguinaldo \_\_\_\_; Días de Asueto \_\_\_\_; Horas Extras \_\_\_\_; Salario Retenido \_\_\_\_; Bonificación Incentivo \_\_\_\_; Ventajas Económicas \_\_\_\_; Nivelación de Salario \_\_\_\_; Bonificación Anual \_\_\_\_; Por qué \_\_\_\_\_

## ENCUESTA PARA EMPLEADORES

A continuación encontrará una serie de preguntas, cuya finalidad es servir de indicadores, en la comprobación de hipótesis formuladas en un trabajo de tesis. La información proporcionada es confidencial.

1. Nivel de educación que tiene.
  - a. Primaria \_\_\_\_
  - b. Básico \_\_\_\_
  - c. Secundaria \_\_\_\_
  - d. Universitaria \_\_\_\_
  - e. Otros \_\_\_\_
2. Conoce usted y sabe qué prestaciones laborales debe pagarle a su trabajador cuando termina su relación laboral.  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
3. Indique qué prestaciones laborales le ha pagado a su trabajador cuando finaliza su relación laboral. Indemnización \_\_\_\_; Vacaciones \_\_\_\_; Aguinaldo \_\_\_\_; Días de Asueto \_\_\_\_; Horas Extras \_\_\_\_; Salario Retenido \_\_\_\_; Bonificación Incentivo \_\_\_\_; Séptimos Días \_\_\_\_; Bonificación Anual (Bono Catorce) \_\_\_\_.
4. Sabe usted que las prestaciones laborales son irrenunciables para el trabajador.  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
5. Sabe usted qué es un finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
6. Alguno de sus trabajadores ha renunciado a prestaciones laborales que usted como empleador está obligado a pagar ya sea en finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.  
Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

7. Ha recibido usted orientación sobre obligaciones laborales, que en su calidad de patrono debe cumplir.  
Sí            No
8. Ha leído usted la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo respecto a los derechos laborales que le asisten a sus trabajadores.  
Sí            No

### ENCUESTA PARA INSPECTORES DE TRABAJO

A continuación encontrará una serie de preguntas, cuya finalidad es servir de indicadores, en la comprobación de hipótesis formuladas en un trabajo de tesis. La información proporcionada es confidencial.

1. Considera usted que en la fase conciliatoria extrajudicial, los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les corresponde.  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
2. Qué prestaciones laborales son las frecuentemente renunciadas por los trabajadores. Indemnización \_\_\_; Vacaciones \_\_\_; Aguinaldo \_\_\_; Días de Asueto \_\_\_; Horas Extras \_\_\_; Salario Retenido \_\_\_; Bonificación Incentivo \_\_\_; Séptimos Días \_\_\_; Bonificación Anual \_\_\_\_\_; ¿Por qué? \_\_\_\_\_
3. Cuál considera usted que es la principal causa por la que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les corresponde.
  - a. Por la urgencia de cubrir necesidades básicas propias y de su familia.  
\_\_\_\_\_
  - b. Por coacción ejercida por parte del patrono \_\_\_\_\_
  - c. Por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo. \_\_\_\_\_
4. Qué prestaciones laborales son renunciables según su criterio. Indemnización \_\_\_; Vacaciones \_\_\_; Aguinaldo \_\_\_; Días de Asueto \_\_\_; Horas Extras \_\_\_; Salario Retenido \_\_\_; Bonificación Incentivo \_\_\_; Séptimos Días \_\_\_; Bonificación Anual \_\_\_\_\_; ¿Por qué? \_\_\_\_\_

## 1.2. Práctica de Muestreo

Se practicó el muestreo con cuatro estratos, los estratos son: Trabajadores, a quienes se les formuló veinte encuestas. Abogados y Jueces de Trabajo a quienes se les formuló diez encuestas. Empleadores a quienes se les formuló diez encuestas. Inspectores de Trabajo a quienes se les formuló tres encuestas.

## 1.3. Cierre de preguntas abiertas

Con el objeto de conocer la opinión y puntos de vista, de los encuestados, se formularon diversas preguntas abiertas, las cuales se procedió a cerrar, previo a su tabulación, análisis e interpretación.

## 1.4. Tabulación de datos en forma estratificada

Se utilizó el procedimiento manual, mediante hojas tabulares, con el objeto de determinar las frecuencias y casos presentados, y la ordenación de datos.

## 1.5. Análisis e interpretación de datos en forma estratificada

### a. Boleta para trabajadores

Respuesta a la pregunta No. 1. El 60% tiene educación primaria.

Respuesta a la pregunta No. 2. El 90% sabe qué es un finiquito laboral o convenio.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 60% sí ha extendido finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.

Respuesta a la pregunta No. 4. El 90% sí sabe a qué prestaciones laborales tiene derecho al finalizar su relación laboral.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 75% indicó que las prestaciones laborales que le han pagado son: Indemnización, vacaciones, aguinaldo, séptimos días, días de asueto, fueron las más mencionadas.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 60% ha renunciado a alguna prestación laboral a que tiene derecho.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 40% ha renunciado a prestaciones laborales por la urgencia que tiene de cubrir las necesidades propias y de su familia.



Respuesta a la pregunta No. 8. El 30% sí ha renunciado a prestaciones laborales por la coacción de que es víctima por parte de su ex-empleador.

Respuesta a la pregunta No. 9. El 40% sí ha renunciado a prestaciones laborales por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo.

Respuesta a la pregunta No. 10. El 80% sí sabe que las prestaciones laborales son irrenunciables.

Respuesta a la pregunta No. 11. El 50% sí consulta a un abogado, inspector de trabajo, o juez de trabajo antes de renunciar a convenir a prestaciones laborales.

Respuesta a la pregunta No. 12. El 70% sí ha recibido orientación sobre derechos laborales.

Respuesta a la pregunta No. 13. El 70% sí ha leído la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo respecto a los derechos que como trabajadores le asisten.

#### b. Boleta para abogados y jueces de trabajo

Respuesta a la pregunta No. 1. El 50% indicó que en el finiquito laboral o convenio celebrado en juicio los trabajadores renuncian a prestaciones laborales que legalmente les corresponde.

Respuesta a la pregunta No. 2. El 40% opinó que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de trabajo. El 30% indicó que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales por la coacción de que es víctima por parte de su empleador. El 30% indicó que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales por la urgencia que tienen de cubrir sus necesidades básicas propias y las de su familia.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 70% indicó que el finiquito laboral o convenio celebrado en juicio contiene ilegalidades, contrariando así el principio de IRRENUNCIABILIDAD contemplado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

Respuesta a la pregunta No. 4. El 50% dijo que en la práctica sí se aplica lo relacionado a la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 60% dijo que no es legal que en la fase conciliatoria del juicio de trabajo, el trabajador renuncie a derechos que le asisten.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 50% dijo que parcialmente se aplica

el principio TUTELAR a favor de los trabajadores.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 80% opinó que las prestaciones laborales son irrenunciables.

c. Boleta para empleadores

Respuesta a la pregunta No. 1. El 70% tiene educación secundaria.

Respuesta a la pregunta No. 2. El 80% contestó que sí sabe las prestaciones laborales que debe pagarle a sus trabajadores al finalizar su relación laboral.

Respuesta a la pregunta No. 3. El 50% indicó que las prestaciones laborales que ha hecho efectivas son: indemnización, vacaciones, aguinaldo, séptimos días, días de asueto, Bonificación anual.

Respuesta a la pregunta No. 4. El 60% indicó que sí sabe que las prestaciones laborales son irrenunciables.

Respuesta a la pregunta No. 5. El 90% indicó que sí sabe qué es un finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.

Respuesta a la pregunta No. 6. El 10% manifestó que sus trabajadores sí han renunciado a alguna prestación laboral que le corresponde.

Respuesta a la pregunta No. 7. El 60% indicó que sí ha recibido orientación sobre obligaciones laborales que como empleador le competen.

Respuesta a la pregunta No. 8. El 80% manifestó que sí ha leído la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo con relación a los derechos laborales que le asisten a sus trabajadores.

d. Boleta para Inspectores de Trabajo

Respuesta a la pregunta No. 1. Los tres inspectores indicaron que no renuncian los trabajadores a prestaciones laborales que les corresponden, en la fase conciliatoria, por ser irrenunciables.

Respuesta a la pregunta No. 2. Dos de los inspectores indicaron que las prestaciones laborales más renunciadas por los trabajadores son: Días de Asueto, Bonificación Anual, Bonificación Incentivo, manifestaron que no es que renuncien expresamente, sino que a la hora de preguntarles qué prestaciones laborales reclaman, regularmente ignoran las que se han mencionado o simplemente se les ha olvidado reclamarlas, por lo que piden esas prestaciones laborales, en virtud que el inspector de trabajo se las recuerda, o les indica que de conformidad con la ley les corresponde.



Respuesta a la pregunta No. 3. Dos de los inspectores indicaron que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales por la urgencia que tiene de cubrir las necesidades básicas propias y las de su familia.

Respuesta a la pregunta No. 4. Los tres inspectores manifestaron que las prestaciones laborales son irrenunciables, por principios constitucionales.

#### 1.6. Análisis e interpretación de datos en forma general y comprobación de hipótesis

De conformidad con los datos obtenidos puedo indicar que las prestaciones laborales frecuentemente renunciadas por los trabajadores, y que legalmente les corresponde son: Días de Asueto, Bonificación Anual, Bonificación Incentivo, Tiempo Extraordinario. La renuncia a las mismas las realiza ya sea en forma extrajudicial en la Inspección de Trabajo, Judicialmente en el juicio ordinario de trabajo o voluntariamente mediante finiquito laboral, indicando que se da por bien recibido de sus prestaciones laborales comprometiéndose a no hacer reclamaciones posteriores. Jurídicamente podría quedar sin efecto dicha renuncia, ya que en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo se encuentra plasmado el principio rector de la irrenunciabilidad de derechos laborales y posteriormente en base a estos cuerpos legales el trabajador podría comparecer nuevamente a los Tribunales de Trabajo planteando el conflicto laboral con el objeto que le hagan efectivas las prestaciones laborales que no le han sido efectivamente pagadas y que por derecho le corresponden.

##### a. PRIMERA HIPOTESIS

"El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por la urgencia de cubrir las necesidades básicas de él y de su familia".

**RESULTADO:** Hipótesis comprobada, de conformidad con la pregunta No. 7 de la boleta para trabajadores ya que el 40% de los encuestados indicaron que renuncian a parte de sus prestaciones laborales, por la urgencia que tienen de cubrir las necesidades básicas de él y de su familia. En la



pregunta No. 2 literal a) de la boleta para abogados y jueces de trabajo, el 30% de los encuestados opinó que los trabajadores sí renuncian a prestaciones laborales con el fin de cubrir necesidades propias y de su familia. En la pregunta número 3 para inspectores dos contestaron que los trabajadores renuncian a prestaciones laborales porque tiene que cubrir necesidades básicas propias y de su familia.

#### b. SEGUNDA HIPOTESIS

"El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por la coacción de que es víctima por parte del empleador al finalizar su relación de trabajo".

RESULTADO: Hipótesis comprobada, de conformidad con la pregunta No. 8 de la boleta de encuesta para trabajadores, ya que el 30% indicó que sí renuncian a prestaciones laborales por la coacción de que son víctimas por parte del empleador. La pregunta No. 2, literal b) de la boleta para abogados y jueces de trabajo, el 30% indicó que los trabajadores sí renuncian a prestaciones laborales porque son coaccionados por su patrono.

#### c. TERCER HIPOTESIS

"El trabajador renuncia a parte de sus prestaciones laborales que le asisten legalmente, por el trámite extremadamente engorrosos de los juicios en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, violando los plazos legales para el desarrollo normal del procedimiento ordinario de trabajo".

RESULTADO: Hipótesis comprobada, de conformidad con la pregunta No. 9 de la boleta de encuesta para trabajadores, ya que el 40% contestó que sí renuncia a prestaciones laborales por el trámite largo de los juicios, en los Juzgados de Trabajo. La pregunta No. 2 literal c) de la boleta de encuesta para abogados y jueces de trabajo, el 40% indicó que los trabajadores sí renuncian a prestaciones laborales por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo.

## APENDICE

Nuestro país por la diversidad de grupos étnicos, culturas diferentes, por el alto porcentaje de analfabetismo que actualmente existe, y por la falta de publicidad e información especialmente a la clase trabajadora, de los derechos laborales que les corresponden, lógicamente los desconocen.

Muchos de los trabajadores, en mayor grado campesinos que laboran en las diferentes fincas de las costas de la república, no pueden hablar ni leer el idioma español en virtud que no se les ha enseñado y por consiguiente solamente hablan su propia lengua, como el quiché, mam, etc.; así mismo, el analfabetismo que opera en alto grado en nuestras comunidades, no permite que los trabajadores conozcan sus derechos laborales. Estos factores, y el modo de producción en que nos encontramos contribuye en gran manera para que los empleadores en muchas oportunidades se aprovechen de sus trabajadores, ya sea porque no hablen el idioma español o porque sean analfabetas, forzándolos a firmar recibos en blanco, para que posteriormente los llenen los propios empleadores en forma antojadiza, y hacer constar que "efectivamente al trabajador le han pagado todas sus prestaciones laborales", mismas que el trabajador ha adquirido como un derecho irrenunciable, pero que sin embargo, en la realidad no le han hecho efectivo el pago de dichas prestaciones laborales.

En nuestro medio hay trabajadores que desconocen las operaciones matemáticas y más aún el procedimiento para el cómputo de sus prestaciones laborales por la miseria o ignorancia en que se les mantiene reunidos.

En virtud de lo anterior se hace imperativo que tanto Jueces de Trabajo, Abogados, estudiantes de derecho o Inspectores de Trabajo especialmente por ser parte de sus atribuciones, actuemos dentro del marco legal para no ser instrumentos de la oligarquía conservadora del país, culpable en muchos casos de la explotación y polarización de clases en las que vivimos.

## CONCLUSIONES

1. La prestación laboral puede ser definida como "Toda remuneración que el empleador debe pagar a su trabajador con quien está o estuvo ligado por un contrato o relación de trabajo, en virtud y de conformidad con lo que establece la ley".
2. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, las prestaciones laborales son derechos irrenunciables para los trabajadores.
3. Los trabajadores pueden renunciar a prestaciones laborales, siempre y cuando las mismas sean superiores a lo mínimo establecido legalmente.
4. Los trabajadores en la práctica renuncian a prestaciones laborales que les asisten legalmente, ya sea al extender finiquito laboral o convenio celebrado en juicio.
5. Los trabajadores desconocen algunas prestaciones laborales que les corresponden al finalizar su relación laboral.
6. Los trabajadores renuncian a prestaciones laborales porque tienen urgencia de cubrir las necesidades básicas propias y de su familia.
7. Los trabajadores renuncian a prestaciones laborales porque son coaccionados por parte de sus ex-empleadores.
8. Los trabajadores renuncian a prestaciones laborales por el trámite largo de los juicios en los Juzgados de Trabajo.
9. Las prestaciones laborales que más son renunciadas por los trabajadores por la ignorancia que de ellas tienen son: Días de Asueto, Bonificación Incentivo, Horas Extras.



10. Las prestaciones laborales que con más frecuencia no son reclamadas por los trabajadores son: Días de Asueto, Bonificación Incentivo, Bonificación Anual, Horas Extras.
11. Los trabajadores renuncian a prestaciones laborales en la forma siguiente: En la fase conciliatoria en la Inspección de Trabajo; En convenio celebrado en juicio ordinario de trabajo; Voluntariamente al extenderle al patrono finiquito laboral.
12. La renuncia a prestaciones laborales dentro del proceso ordinario de trabajo es ilegal, porque se viola el principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos laborales y se menosprecia el principio tutelar de los trabajadores.
13. La utilización de recursos en el proceso ordinario de trabajo, interpuestos por la parte patronal, hace que el mismo se extienda por mucho tiempo.
14. La renuncia a prestaciones laborales puede producir el efecto jurídico, de que el trabajador posteriormente plantee un nuevo conflicto laboral ante los Tribunales de Trabajo, reclamando las prestaciones laborales que el patrono no le ha hecho efectivas, tomando como fundamento el principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

1. Que las organizaciones sindicales y otras agrupaciones similares, realicen o promuevan conferencias para los trabajadores, con el objeto de indicarles y explicarles, las prestaciones laborales que les asisten legalmente al finalizar la relación de trabajo.
2. Que los abogados, cuando asesoren a los trabajadores, les expliquen a qué prestaciones laborales tiene derecho.
3. A los trabajadores, que se interesen más por conocer las prestaciones laborales a que tiene derecho al terminar su relación laboral.
4. Que los trabajadores se informen de los derechos laborales que les asisten y les corresponden de acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.
5. Que los trabajadores se abstengan de renunciar a prestaciones laborales que les corresponden legalmente, al finalizar su relación de trabajo, porque son prestaciones adquiridas legalmente.
6. Que se cree en la ciudad de Quetzaltenango una Sala de Apelaciones de Trabajo, con el objeto esencial de abreviar tiempo para que se resuelvan de conformidad con los plazos legales los procesos ordinarios de trabajo.
7. Que los estudiantes de Derecho Procesal del Trabajo o que realicen su práctica en el área laboral en el Bufete Popular, impartan pláticas a trabajadores del sector privado para mantener a los trabajadores eficientemente informados sobre los derechos laborales que les corresponden.

## BIBLIOGRAFIA

1. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Buenos Aires Argentina. Bibliográfica Omeba, 1,963, Tomo I, II.
2. Cabanellas, Guillermo y Alcalá y Zamora L. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta, S.R.L. 1,979.
3. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Editorial Porrúa S.A. Décima edición 1,985 Tomo I.
4. García-Pelayo y Gross, Ramón. Diccionario Larousse Usual. México. Editorial Larousse, 1,982.
5. Krotoschin, Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajador. Buenos Aires Argentina. 2a. Edición 1968. Ediciones de Palma Volumen I, II.
6. López Sánchez, Luis Alberto. Derecho del Trabajador para el Trabajador. Guatemala. Impresos Industriales 1985 Primera Edición.
7. Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Argentina. Editorial Heliasta. S.R.L. 1,981.
8. Pérez Botija, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Madrid 1945. Editorial Tecnos S.A.
9. Ruprecht, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1,963 Tomo I, II.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, del 31 de mayo de 1,985.



2. Código de Trabajo de la República de Guatemala. Decreto No. 1441, reformado por los Decretos 1,486, 1,618 y 64-92 del Congreso de la República.
3. Código Civil. Decreto Ley No. 106.
4. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector Privado. Decreto No. 76-78 del Congreso de la República.
5. Decreto No. 78-89 del Congreso de la República (Ley de Bonificación Incentivo, para los trabajadores del sector privado).
6. Decreto No. 42-92 del Congreso de la República (Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del sector Privado y Público).