

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

**ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LAS PRÁCTICAS PATRONALES DE
LIQUIDACIÓN ANUAL Y SUS REPERCUSIONES EN EL PAGO DE
PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES**

HEBERT VINICIO CASTILLO LOPEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005.

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario:	Lic. Luis Roberto Romero Rivas

Segunda fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro
Secretario:	Lic. Fredy López Contreras

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

DEDICATORIA

A DIOS: Todo poderoso, fuente de sabiduría que ilumina mis pensamientos y guía mis pasos hacia el éxito. Gracias señor creador del universo.

A MIS PADRES: Adolfo Francisco Castillo Mena y Angélica Amparo López de Castillo, quienes con su esfuerzo, sabiduría, paciencia, dedicación y ejemplo me inculcaron los principios y valores que rigen mi vida; como una muestra de mi amor, respeto, consideración y admiración.

A MI HERMANA: Claudia Beatriz, por el apoyo constante que me brinda y en todo momento.

A MI ESPOSA: Susy Pérez, apoyo esfuerzo, sacrificio conjunto, el cual me ha ayudado a culminar con éxito mis estudios.

A MIS HIJOS: Jonatan y Joseline, quienes con su amor me han animado a seguir esforzándose a alcanzar nuevas metas. Sirva esto de ejemplo que con esfuerzo responsabilidad y dedicación se logran las metas.

A MIS COMPAÑEROS: Con quienes compartimos el estudio, la solidaridad y la alegría del espíritu universitario sancarlista, en forma

especial a Nora Mazariegos, Luis Ulban, Edgar Mauricio Oscar García, Jessica Merino, Álvaro Matus, compañeros del Centro Administrativo de Gestión Penal y demás compañeros.

EN ESPECIAL: Al licenciado, al licenciado Ramiro Ruiz Hernández, licenciado Héctor Orozco; licenciado Menfil Fuentes, al licenciada Vicky Ruiz Hernández, por haber compartido esos momentos de alegría que hoy finalizan.

A: Todas aquellas personas que colaboraron en la realización de mi trabajo de tesis; a ellas mi entero agradecimiento por su colaboración.

A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE

GUATEMALA: En particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a su claustro de docentes, quienes compartieron sus conocimientos, los cuales constituyen la base de mi formación profesional.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis, conlleva la importancia que tiene en la actualidad y en la practica de realizar el pago de la indemnización anualmente a los trabajadores, por parte del patrono del sector privado y en virtud de lo anterior, el trabajo de investigación tiene como propósito sustentar, robustecer e indicar y especialmente lo importante que es en la actualidad de que los trabajadores antes mencionados, gocen del derecho de poder percibir de parte de su patrono la totalidad del pago de sus prestaciones laborales, cuando este termine la relación de trabajo con el patrono tal como lo indica el Código de trabajo y mostrar una base a todos aquellos estudiosos del derecho de trabajo, lo importante de la indemnización dentro del contrato de trabajo y la relación de trabajo, dentro del desarrollo de la actividad de trabajo (relación de trabajo, se han dado muchos casos en los cuales el trabajador acude a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a promover la demanda en contra del patrono, no obstante el patrono al tener conocimiento de la demanda planteada por el trabajador este, simplemente plantea ante dichos juzgados un excepción de pago, con el objeto que la demanda que se le plantea el Juzgador dicte la resolución absolviéndolo de la obligación del pago de la indemnización y prestaciones de ley, en virtud que la misma norma de trabajo establece las formas de indemnización el patrono de la iniciativa privada incumple con lo establecido en ella, como consecuencia de que este le efectúa el pago a sus trabajadores anualmente lo que viene en detrimento para el trabajador en virtud que su indemnización debe de calcularse sobre los últimos seis meses de salario, y si el salario aumentare el trabajador se ve afectado en sus interés, lo que al patrono de la iniciativa privada le favorece a sus

intereses. Asimismo indicar la importancia de la obligatoriedad de que exista en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de no aceptar la excepción de pago de parte del patrono en virtud que esta lesiona los intereses del trabajador y en oportunidades viola el principio de tutelariadad del derecho de trabajo a favor del mismo trabajador pues este percibe menos indemnización que la cantidad ya adquirida por el transcurso del tiempo. Por ello, para una mayor comprensión, el presente trabajo de investigación se ha dividido en capítulos. En el primer capítulo, se encuentra lo relativo Al derecho de trabajo, conceptos y principios fundamentales. En el capítulo segundo se establece el contrato de trabajo, naturaleza jurídica, conceptos, sujetos, sustitución patronal, elementos, efectos, nulidades, clasificación. En el capítulo tercero se establece todo lo relativo a la prestaciones irrenunciables de conformidad con la ley, prestaciones laborales, clases, indemnización, vacaciones, aguinaldo, daños y perjuicios, Bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, bonificación incentivo. En el capítulo cuarto se establece lo concerniente al análisis jurídico laboral de las prácticas patronales de liquidación anual y sus repercusiones en el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores algunas clases de indemnización, así como formulas para realizar el cálculo del monto pecuniario de las indemnizaciones a excepción de aquellas que tienen su propio cálculo etc. El presente trabajo de tesis fue realizado utilizando el método analítico y sintético y viceversa lo que permitió el desplazamiento del conocimiento, en lo que establece nuestro derecho interno e internacional referente al contrato de trabajo; asimismo como la aplicación de métodos estadísticos en el desarrollo del trabajo de campo, entre las principales técnicas aplicadas se encuentra la bibliográfica, documental

con lo referente al material informativo recopilado para el presente trabajo de investigación , así también se encuentra aplicada la técnica estadística.

CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo

A criterio del autor de la presente tesis, considera que el trabajo es una de las actividades más remotas en la que el hombre se ha desarrollado, y ello obedece a la necesidad social misma del hombre dentro de una colectividad. El trabajo como derecho, es otra cosa, toda vez, que trasciende la actividad puramente laboral al ámbito del derecho, anteriormente al derecho civil, cuando el trabajo había sido considerado como un simple contrato de locación de servicios, estrictamente en el orden civil, sin embargo, en vista de constantes luchas por lograr la equiparación del ser humano a esa dignidad misma con relación al patrono o al poseedor de los medios de producción, en la actividad misma de crear fuerza productiva y producir efectivamente que con lleva también el mismo hecho de progresar.

El trabajo constituye un fin del hombre, y que desde que nace, este busca el desarrollo para el logro de sus necesidades y de cumplir con los fines en una sociedad, que es la atención a su familia y que implica no solo el desarrollo propiamente de la persona, sino el desarrollo de la sociedad a través de la producción, del trabajo, cuando se estudia con mayor énfasis el Derecho al trabajo, se ha llegado a comprender que el derecho al trabajo es considerado muy atinadamente en un derecho social y que sobre la base de los principios supremos e informadores del mismo, siendo el primero el de tutelaridad, implica que el Estado tiene un papel fundamental en cumplir con estos preceptos que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 103. El derecho al trabajo, regula las condiciones

laborales y las relaciones que de estas se desprenden entre clases económicamente diferentes con ocasión de la presentación de servicios y la retribución del patrono, como es el caso del patrono o empleados y el trabajador. En ese sentido dichas condiciones, por sus propias características, se encuentran enmarcadas dentro de una serie de principios o postulados fundamentales que las regulan y que constituyen los entes rectores de la relación que se encuentra sustentada por la legislación nacional e internacional, por medio de tratados y convenciones internacionales ratificados por Guatemala, que constituye leyes de la República como lo establece el Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala y que ayuda a que exista una relación armoniosa entre las partes sujetas al Trabajo, entendiéndolo este como parte de una fuente de vida.

Es un principio, y en función de su origen, se llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años mas tarde algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestro días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación

derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.

1.1. Definiciones y conceptos

- Definiciones

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que nace a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanado de trabajadores y patronos.”

“El derecho del trabajo es el conjunto de principios normas e instituciones jurídicas que regula las condiciones generales para la prestación de trabajo.”

“Conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.”

"El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

“Podemos entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende, Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo, Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e

indemnizaciones, derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje”.

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

- Conceptos

“Que el derecho del trabajo se basa en un contrato que debe personalizarse como los demás por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella son uno conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo”.

“Estipula que las normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general”.

“Que el derecho del trabajo es tutelar intereses privados y por otra intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos”.

1.2. Principios fundamentales

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía. Aunque conceptualizados como “características ideológicas” que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio.

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca consideramos apropiado un esbozo general del tema. Es así como, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos.

Para el mismo jurista uruguayo más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas, que

dice que son jurídicos normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción así.

1. Son enunciativos básicos que contemplan, abarca comprende una indefinida de situación. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídica-normativa laboral.
2. Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, debe configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
3. Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan las fisonomías características de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

- **Tutelar**

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, según al cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina lo encontramos inmerso dentro del principio protector porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito

de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes”. (El trabajador).

- **Irrenunciabilidad**

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

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables a no ser esta renuncia contra el interés o al orden público en perjuicio de terceros. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposibles la renuncia. Pertenecen al orden publico que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuía por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores del trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.¹

- **Imperatividad**

Dice la literal c, del cuarto considerando del Código de Trabajo que: “ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación

¹ Pla Rodríguez Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, Págs. 67 y 69

forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que sus voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

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

Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se

realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

El mismo tratadista, con relación al tema, continua diciendo: "La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inicio la transformación del derecho del trabajo *Jus Dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *Jus Cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus imperativos".

- Realismo y Objetividad

Este principio esta concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es **realista**, porque estudia al individuo en su realidad social y

considerando que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es **objetivo**, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surja, con criterio social y base de hechos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la Primacía de la Realidad tomando citas de Mario Cuevas, distingue las siguientes ideas, para pretender la protección efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala².

- Democrático

Estimamos que el principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo es su literal f. Define a esta rama de la ley como un derecho hondamente democrático porque se orienta la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

² Plá Rodríguez Américo. **Obligación de los contratos**, Pág. 245

“El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.³

- **Sencillez o Antiformalista**

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica fundamentalmente por el retroceso observando a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno la han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de mil novecientos cincuenta y cuatro en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código del Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetivas de dicho cuerpo de leyes, fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”⁴.

Más que una cuestión de semántica el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. “El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas

³ López Larrave, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 76.

⁴ De la Cueva Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I Pág. 99.

formas son mínimas, son las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en la forma que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.”⁵

En resumen estos principios informan que las normas procesales del derecho del trabajo son claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida.

- **Conciliación**

Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiera, el juez procurara avenir a las partes a las partes, proponiendo formulas equánimes de conciliación y

aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" (Artículo . 17 Código de Trabajo .); también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo. 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

- **Equidad**

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

- **Estabilidad**

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

⁵ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral guatemalteco.** Pág. 15 y 16

CAPÍTULO II

2. Contrato Individual de Trabajo

2.1. Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica de este contrato está determinado por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinaria y jurisprudencial.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y órdenes que juzguen convenientemente para la obtención de las disposiciones en la prestación de su trabajo.⁶

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a

⁶ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo I Págs. 201,202, y 203.

aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

2.2. Conceptos

El contrato individual de trabajo, sea cual fuera su denominación es el vínculo económico – jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otras (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.

2.3. Los sujetos

- **El trabajador**

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

En el Código de Trabajo, artículo 3 se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

Nuestro código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 Código de Trabajo
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo 351 del Código de Trabajo.

- **El patrono y la empresa**

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo (Artículo 2) "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240 Código Trabajo), en todos se refiere a la figura del empleador.

2.4. Sustitución patronal

Se refiere a que no puede cambiarse la figura del empleador, sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses. (Artículo 23 Código de Trabajo).

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del código de trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: (a) La continuidad de la relación de trabajo; y (b.) Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

- **Auxiliares del patrono**

Auxiliares son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.

Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran

debidamente identificados en nuestro código de trabajo y son: El representante (Artículo 4 Código de Trabajo); el intermediario (Artículo 5 Código de Trabajo) y El empleado de confianza (Artículo 351 Código de Trabajo).

- **La representación patronal**

El representante del patrono puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

"Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél". (Artículo 4 Código de Trabajo).

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

- **El trabajador de confianza**

Es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos

que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

"Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa". Artículo 351 Código de Trabajo último párrafo.

- **El intermediario**

Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.

"Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables". (Artículo 5 Código de Trabajo).

2.5. Elementos

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales.

1. Que se presente un servicio o se ejecute una obra en forma personal.

2. Que exista dependencia continuada hacia el patrono.
3. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada de uno o varios representantes del patrono.
4. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Los elementos personales; a) Patrono y/o representantes; b) El trabajador

2.6. Efectos

- **Derechos y Obligaciones de los trabajadores**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son partes de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo sesenta y uno de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resulta ociosa resumirlo todos (Conviene entonces Código y leyes laborales en mano un repaso a la parte substantiva de las mismas).

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como "*esprit de empres*" (espíritu de empresa). Se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador

para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

El literal e del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a "prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas, entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que "no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable".

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, "La falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción

contra las personas". Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización (Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo); pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar el preaviso según las tablas del Artículo 83 (de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato). Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, "no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual (...) salvo que este último (el patrono) lo consienta". O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.

En el ámbito legal encontramos las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

- **Derecho y Obligaciones de los Patronos**

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y característica, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 616 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en Artículos 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa sacar un catálogo de todos ellos.

Si bien no están claramente definidos en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos:

- **Deber de respeto a la dignidad del trabajador**

El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.

En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de mal trato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

La violación de este deber puede dar lugar a sanciones de diferente orden:

- De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado.
- De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal.
- Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

- **El Deber de higiene y seguridad en el trabajo**

Primero en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medida para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo

resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes.

A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores. Por su parte, el Artículo 61 literal k, de dicho Código, dice que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.

- **Deber de ocupación efectiva**

El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

- **Deberes administrativos**

El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del Contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros

meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso (Artículo 87 de Código de Trabajo).

- **Deberes adicionales**

Formación, capacitación, preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

2.7. Nulidad

De acuerdo con el artículo veintidós del Código de trabajo en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de prevención social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala en los reglamentos otras disposiciones relativas al trabajo.

Como se sabe, en el derecho laboral existe la plena libertad de que las partes pacten las condiciones en que se van a desarrollar los contratos, siempre y

cuando esos pactos no impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores.

El contrato individual de trabajo debe llenar los requisitos que establece el Artículo 29 del Código de Trabajo, tomando en cuenta que el mismo puede ser verbal o escrito. Las partes son libres de contratar, sin embargo si por ejemplo en el contrato se estipula que el trabajador renuncia a alguna de sus prestaciones o a alguna de las garantías mínimas a las que tiene derecho, esto se tiene por no puesto, no es válido, en virtud de que en el Artículo 12 del Código de Trabajo se establece que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, **aunque se expresen** en un reglamento interior de trabajo, **un contrato de trabajo** u otro pacto o convenio cualquiera.

En la Constitución de la República en el Artículo 106 se establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. **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, en la ley, en los tratados internacionales

ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia labora, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

En virtud de lo anteriormente indicado, las partes pueden contratar libremente en el contrato individual de trabajo, sin embargo cualquier estipulación que implique alguna renuncia de derechos para el trabajador se tiene por nula **ipso jure**.

2.8. Clasificación

- **Por tiempo indeterminado**

Cuando no se especifica fecha para su terminación. Aquí tenemos incluido el principio de estabilidad. (Artículo. 25 literal "a" Código de Trabajo).

- **A plazo fijo.**

Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que obligatoriamente pone fin a la relación de trabajo. (Artículo. 25 literal "b" Código de Trabajo.)

- **Para obra determinada.**

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que se terminen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, es decir, la obra realizada. (Artículo. 25 literal "c" Código de Trabajo).

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido (Véase Artículo 26 del Código. de Trabajo).

“Sobre la anterior clasificación debe advertirse que la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los dos enunciados anteriores, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continua, si al vencimiento de dichos

contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido”⁷

⁷ López Sánchez, Luis Alberto. Derecho de trabajo para el trabajador. Pág. 114

CAPÍTULO III

3. Las prestaciones de los trabajadores de conformidad con la doctrina y la ley

3.1. Prestaciones laborales

Concepto de prestaciones laborales:

Son todos aquellos servicios que el estado instituciones jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados.

El vocablo prestaciones deriva del latín *praestare* que significa dar, hacer o no hacer. En nuestros días las prestaciones constituya el objeto o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al Derecho del Trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los derecho o beneficios que el empleador da a los trabajadores.

El tecnicismo correcto es el de “beneficio”, pero se señala que la palabra prestación no se debe tomar como favor, gracias o merced, evocando la etapa superada de la beneficencia o caridad privada.

Las prestaciones deviene de una convención individual o colectiva por ejemplo un paro de quince minutos en las labores para tomar alimentos; o bien puede provenir de una disposición legal, vale el caso del aguinaldo o del período de vacaciones e inclusive se ha dado ese nombre a determinados factores con que el régimen de seguridad da cobertura a sujetos protegidos por sus respectivas disposiciones.

3.2. Clases

3.2.1. Indemnización

Jurídicamente:

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, la indemnización por tiempo servicio se rige además por estas reglas, su importancia debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que hay trabajado si no se ajustado a dicho término

Doctrinariamente:

El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronales, es la que funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal, de ahí que se utilicen como sinónimas las locuciones de indemnización por antigüedad e indemnización por despido .

La compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta

la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”.⁸

3.2.2. Vacaciones

Jurídicamente:

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles sin excepción.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas, no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualesquiera que sea la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, ante de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Doctrinariamente:

Las vacaciones anuales retribuidas constituyen el derecho al descanso interrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.

Las vacaciones no constituyen salario, pues no se estipule retribución sino descanso y la compensación no debe traducirse en dinero sino en reposo de allí la oposición a que se paguen las vacaciones no disfrutadas, con objeto de restarle al trabajador la tentación de lucrarse a costa de su salud la excepción

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Comprendiendo de derecho laboral**. Págs. 814 a la 817 Tomo I

del todo justificada a la compensación de las vacaciones en dinero proviene de la imposibilidad de disfrutarlas que surge con un despido.

El derecho a las vacaciones proporcionales se otorga al trabajador cualquiera sea la causa que motivo la rescisión de contrato de trabajo.⁹

3.2.3. Aguinaldo

Jurídicamente:

Todo patrono queda en la obligación a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que esto devenguen por 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 el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de percibir posterior posteriormente una suma mayor, pero el trabajador le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo con el tiempo trabajado.

Doctrinariamente:

El aguinaldo constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores consiste en entregar una vez al año y a fines del mismo de

⁹ Cabanellas Guillermo, **Ob. Cit.** Págs. 553, 562, y 565 Tomo I

una paga especial equivalente a un sueldo o a una doceava parte de todo lo percibido en el año”.¹⁰

3.2.4. Daños y perjuicios

Jurídicamente:

El patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador debe pagar al trabajador: A) Los daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de despido, hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales. B) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en un instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.

Doctrinariamente:

Resarcimiento de daños se justifica esta posición aduciendo que el trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios económicos que le origina la ruptura del contrato de trabajo, tanto por la disminución patrimonial o daños emergentes como por la perdida o frustración del aumento de los bienes, lo que deja de percibirse, que tipifica el lucro cesante, sin negar la base resarcidora de la indemnización por despido, no se ajusta a los daños y perjuicios inferidos superiores a veces a la tasa uniforme de la ley¹¹.

3.2.5. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos

Jurídicamente:

¹⁰ Cabanellas Guillermo, **Ob Cit.** Págs. 623 Tomo I

¹¹ Cabanellas Guillermo. Ob. Cit. Págs. 816. Tomo I.

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para cada patrono, tanto del sector privado, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a su salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengando por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieran laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago, si la duración de la relación fuera menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año y si la relación laboral terminare por cual quier causa el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional al tiempo laborado entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Doctrinariamente:

Aquellos pagos que incremente el salario sobre la regulación base, constituyen las llamadas bonificaciones para el trabajador, entre sus causas principales se encuentran la carestía de la vida, los años de antigüedad en la empresa, la índole de los trabajos calificados, ingratos o arriesgados, se les conoce también con los nombres de suplementos, plus, mejora, y adicional entre otros¹².

3.2.6. Bonificación incentivo sector privado

Jurídicamente:

¹² Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 581. Tomo I.

Se crea la bonificación incentivos, par a los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular su productividad y eficiencia.

Los trabajadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivos no menor de treinta centavos de quetzal que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo, en moneda del curso legal y pagada al trabajador en forma mensual.

Doctrinariamente:

Primas o premios a la productividad con estos nombres se conoce al sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada, su finalidad trata de combinar el interés del trabajador al que e le brinda la posibilidad de mejorar su remuneración, intensificando las tareas, concediendo un aumento sobre el salario común como premio, conociendo un aumento sobre el salario común como premio, conociendo también como régimen de incentivación.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico laboral de las prácticas patronales de liquidación anual y sus repercusiones en el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores

El análisis jurídico que el autor de la presente tesis desea hacer con la investigación que se realiza es en el sentido del pago de la indemnización por tiempo de servicio que el trabajador ha acumulado durante el tiempo que a prestado los servicios a un patrono. En la investigación realizada no puede llegarse a una conclusión somera, pues la indemnización como prestación laboral se puede desprender por varios derechos o por varias ramas contenidas en nuestra legislación laboral.

4.1. Algunas clases de indemnizaciones

- **por despido injustificado del trabajador**

Esta indemnización procede cuando concluido el periodo de prueba de un trabajador el patrono sin tener ninguna causa justa de las contenidas en Artículo 77 del Código de Trabajo, en ese sentido el trabajador tiene derecho a que el patrono le haga efectivo no solo su indemnización por despido directo injustificado por todo el tiempo de servicio en la entidad que haya laborado, sino que también deberá de cancelarle todas sus prestaciones irrenunciables a que tenga derecho hasta el momento del despido, ya sea en forma completa si ya ha adquirido ese derecho o bien, en forma proporcional por el tiempo que ha prestado servicio, de no hacerlo el patrono en forma inmediata, el trabajador tiene derecho a emplazar a su patrono ante los Juzgados de Trabajo competentes solicitando, además de todas las prestaciones laborales ya indicadas el pago también de los daños y

perjuicios contenidos en el Artículo 78 literal “b” Código de Trabajo el que establece que a título de daños y perjuicios el patrono debe de pagarle al trabajador los salarios que este ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario, concluyendo este artículo en que además de los daños y perjuicios causados el patrono queda obligado a pagar las costas judiciales que se causen en la tramitación del juicio. Este análisis se realiza para que el lector tenga claridad del momento en que procede el pago de la indemnización por despido directo e injustificado.

- **Por despido indirecto**

Esta indemnización procede cuando termina el contrato de trabajo con forme a una o varias de las causas contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo causas éstas, que facultan al trabajador para que lo comunique al patrono que son por estas las cuales él concluye su relación laboral, debiendo el trabajador cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. En ese supuesto, el trabajador tiene el derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 80 del Código de Trabajo. También tiene derecho a que se le pague los daños y perjuicios contenidos en el Artículo 78 literal “b” Código de Trabajo el que establece que a título de daños y perjuicios el patrono debe de pagarle al trabajador los salarios que este ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario, concluyendo este artículo en que además de los daños y perjuicios

causados el patrono queda obligado a pagar las costas judiciales que se causen en la tramitación del juicio. Este análisis se realiza para que el lector tenga claridad del momento en que procede el pago de la indemnización por despido indirecto.

- **Indemnización post-mortem**

Para el licenciado Rolando Echeverría Morataya “aunque el Código de Trabajo regula esta prestación como una indemnización, y debe cuantificarse como la indemnización por tiempo servido, en el sentido estricto doctrinal no lo es, porque no se trata de castigar al patrono por una cesantía sino que la pretensión es compensar los servicios prestados por el trabajador fallecido cuyo pago debe de hacerse a los dependientes económicos del trabajador”.¹³

En nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala, se encuentra establecida en el Artículo 102 literal p) e indica que es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente o hijos menores de un trabajador que fallezca estando a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado esta prestación se le cubriera por mensualidades vencidas y su monto no será menor por el ultimo salario recibido por el trabajador garantía mínima que es superada mediante la negociación colectiva o por voluntad del patrono y se cancela en un solo pago, de conformidad con el Artículo 106 de nuestra carta magna. Esta indemnización tiene su fundamento legal también en el Artículo 85 literal a del Código de Trabajo, el Artículo 93 de la Ley de Servicio Civil.

¹³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Pág. 131.

- **Por incumplimiento del patrono en el pago de las retribuciones a los trabajadores a domicilio**

El análisis jurídico que hará el autor de la tesis se apoya sobre la base del Artículo 159 del Código de Trabajo este precepto ordinario contempla a esta indemnización como una garantía de pago hacia el trabajador a domicilio por su mano de obra que presta a su patrono, retribución que debe de ser cancelada por entregas de labor y en periodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les correspondería aquellos si trabajaran dentro del taller o fabrica de su patrono. Si el patrono no cumple con pagar las retribuciones a los trabajadores a domicilio después de que sea entregada su labor, el patrono debe ser condenado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores a domicilio que hayan prestado sus servicios, indemnización esta que se traduce al equivalente del doble de los salario que haya dejado de percibir o los trabajadores afectados.

- **Por enfermedad que no sea leve del trabajador domestico que impida realizar su labor**

En las leyes de trabajo ordinarias hay diferentes tipos de garantías de las cuales tiene derecho un trabajador para garantizarse el pago de sus prestaciones laborales, de esa cuenta este tipo de indemnización ampara al trabajador domestico cuando contraiga una enfermedad que no sea leve es decir que su recuperación no sea en el lapso de una semana y que la enfermedad contraída incapacite al trabajador para la realización de sus labores lo cual posibilita al patrono para dar por finalizado el contrato de trabajo, pero pagándole a éste una

indemnización calculada sobre la base de su salario, y dicha indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro salario de trabajo.

- **Por realización de un paro declarado judicialmente ilegal**

Esta indemnización tiene su asidero legal en el Artículo 251 del Código de Trabajo, mismo que le da la opción al trabajador de solicitarle al juez su reinstalación inmediata o su indemnización como consecuencia de la opción de dar por terminados los contratos de trabajo dentro del término que la ley establece.

- **De los trabajadores del Estado**

Tienen derecho a la indemnización los servidores públicos que hayan sido contratados o nombrados por el Estado de Guatemala y que hayan prestado sus servicios por oposición o por supresión del puesto o por despido injustificado directo o indirecto. Esta indemnización debe calcularse al equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año a la parte proporcional al tiempo de trabajo, realizándose para su calculo con forme el promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

4.2. Formula para realizar el cálculo del monto pecuniario de las indemnizaciones a excepción de aquellas que tienen su propio cálculo

De conformidad con el Artículo 82 del Código de Trabajo se establece que se toma para el calculo de la indemnización se debe tomar como base el salario promedio de los ultimo seis meses de la relación laboral y sino no se ha encuadrado a dicho termino el calculo será en forma proporcional al plazo

trabajado, además, deberá incluirse inconcordancia con lo que establece el Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la Republica de Guatemala que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado el cual establece que: que para el calculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo se debe tomar el cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate en proporción correspondiente a seis meses de servicio o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses; asimismo, el Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la Republica de Guatemala, que contiene la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Publico, establece en forma similar lo siguiente; para el calculo 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 proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si este fuera menor de seis meses, además de lo anterior deberá tomarse en cuenta lo que para el efecto preceptúa el Artículo 1 del Convenio Internacional de Trabajo número 95 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que entro en vigencia el 13 de febrero de 1953 y que se refiere a la protección al salario, Artículo 1 del decreto 59-95 del Congreso de la Republica, el termino salario significa: “la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o meto de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y así es como debe de integrarse el salario, cuales quiera otras formas de pago, debiéndose consolidar para el calculo de la indemnización”. Esto significa que para el cálculo de la indemnización el salario promedio debe de integrarse con la proporción correspondiente a todo lo que el trabajador perciba en concepto de

salario y que sea percibido por este en dinero en proporción a los últimos seis meses devengados.

Sobre el análisis jurídico y la doctrina en el presente trabajo de investigación de campo entramos al punto toral del pago de la indemnización anual como una practica patronal, viéndola desde el punto de vista de las repercusiones del patrono y del trabajador dentro de un juicio ordinario oral laboral. Pues bien, en muestra realidad laboral los patronos llevan a la practica el pagarles a sus trabajadores una indemnización, pero esta indemnización deviene por voluntad del patrono, esta voluntad es perjudicial para el mismo pues si un trabajador a prestado sus servicios por un tiempo determinado, en el supuesto que fueran diez años, el patrono voluntariamente le ha cancelado anualmente su indemnización, pero es el caso que esta indemnización pagada al trabajador como una practica patronal al finalizar cada año de servicios y este continua trabajando en la empresa no encontramos a lo que para el efecto establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, o sea que, es un contrato individual de trabajo celebrado por tiempo indefinido, pues subsiste la causa que le dio origen, en ese sentido estas indemnizaciones pagadas anualmente a los trabajadores no tienen efectos jurídicos para que puedan definirse legalmente como indemnizaciones, y los finiquitos que anualmente se otorguen a los patronos vendrán hacer documentos nulos de pleno derecho porque así lo establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en concordancia con este Articulo los trabajadores tienen regulado su derecho adquirido en el siguiente precepto: Son nulas *ipso jure* y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, o 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, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. Se establece también que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores, lo que significa pues, que si los trabajadores son liquidados anualmente y continúan con su relación laboral, el contrato de trabajo se entenderá que es a plazo indefinido como lo establece el Artículo 26 del Código de trabajo el que establece que... En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va prestar o la obra que se va ejecutar. Este mismo Artículo en su párrafo primero indica que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Asimismo, este Artículo deja plasmado que el contrato individual de trabajo deben tenerse siempre a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. El autor de la presente tesis considera de vital importancia este Artículo porque es el pilar en que descansa la presente investigación, pues la practica patronal de la liquidación anual que los patrono en las empresas realizan, es un pago que no se puede tomar como indemnización porque ni esta pactado, ni tampoco hay despidos injustos, no lo establece ninguna

ley de Trabajo y Previsión Social, sino que el patrono practica esta liquidación anual a sus trabajadores, que de conformidad con la investigación realizada, se le ha indicado al autor de la presente tesis que se realiza con el objeto de evitarse al final del contrato de trabajo un pago que conlleve una cantidad fuerte de dinero, en otras oportunidades se le ha indicado al autor que la razón por la que practican la liquidación anual a sus trabajadores es para evitar que la sumatoria, del salario promedio con que debe de calcularse la indemnización por el tiempo de servicio aumenté y consecuentemente también se vera aumentado por cada año que deba de pagarse, al contrario sensu si se liquida anualmente no hay crecimiento de salario quizá por dos otros años, pero es el caso que los últimos cinco años en la actualidad creció el salario mínimo año con año, y el patrono debió de pagar de conformidad con la sumatoria del salario promedio del ultimo año, significa esto que si liquido a sus trabajadores con el salario de un mil veintiséis que era el salario mínimo anterior a la presente fecha debe de liquidar a sus trabajadores con el salario mínimo de un mil ciento noventa con diez centavos y allí es donde vemos la repercusión en el pago disminuido de las prestaciones laborales de los trabajadores. Con lo anterior, podemos ver con claridad meridiana la tergiversación que se hace con esta práctica patronal como una desventaja a los intereses de los trabajadores y como una gran ventaja para los intereses del patrono. De esa cuenta entra en movimiento como ya lo indique anteriormente el Artículo 82 del Código de Trabajo el que establece: ... La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas: ... b) su importe debe de calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el

tiempo que haya trabajado si no se ajustado dicho termino; c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula *ipso Jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; en ese sentido se ve que el mecanismo es proteger los derechos de los trabajadores pues es claro que la continuidad no se puede interrumpir de ninguna manera y la practica patronal de liquidar anualmente a sus trabajadores interrumpe dicha continuidad para el efecto del pago si correspondiere de su indemnización o tiempo de servicio, y repercute en forma negativa el pago de las prestaciones laborales que se han acumulado con el pasar de los años .

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo interno está integrado por normas sustantivas y adjetivas y se refuerza en los principios ideológicos, los cuales son la fuente que inspiraron a los legisladores a legislar, que fundamentan a la instituciones, tales como el contrato individual de trabajo, el salario, la relación de trabajo, jornadas, las prestaciones laborales, etc., pero lo importante es mencionar que dicha fundamentación constituye un compromiso para el Estado, sin olvidar que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral se organiza conforme a principios de justicia social.
2. La practica patronal de liquidar anualmente a sus trabajadores repercute en forma negativa en la liquidación final del pago de indemnización a los trabajadores cualquiera que fuera la causa por la cual se deviene de pagar porque el patrono al realizar esta practica de liquidación anual, la realiza con el objeto de evitar que la sumatoria del salario promedio con que debe de calcularse sus prestaciones laborales, por el tiempo de servicio brindado, aumente y, consecuentemente también se vera aumentado por cada año que deba de pagarse, al contrario sensu si se liquida anualmente no hay crecimiento de salario, pero es el caso que conforme pasan los años el salario mínimo año con año va en aumento y el patrono debe pagar las prestaciones laborales a sus trabajadores de conformidad con la sumatoria del salario promedio del últimos seis meses de su relación laboral; significa esto que si liquidó a sus trabajadores anualmente con un salario menor, se está ahorrando la parte proporcional del crecimiento del salario al final de la relación laboral y

allí es donde vemos la repercusión en el pago disminuido de las prestaciones laborales de los trabajadores.

3. Que la igualdad como derecho y garantía se encuentra establecida en el Artículo 4 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala; ha sido desarrollada en cuanto a que todos los trabajadores que prestan sus servicios al patrono de la iniciativa privada, deben de ser protegidos aplicando con rigor de la ley en cuanto que los juzgados de Trabajo y Previsión Social no deben de admitir como pago la liquidación anual efectuada por el patrono de la iniciativa privada.

4. La liquidación anual practicada por el patrono a sus trabajadores se convierte en una tergiversación de los derechos adquiridos por los trabajadores, pues se esta violentando con el choque frontal, la norma ordinaria que contiene las reglas y el pago de las diferentes indemnizaciones que contempla nuestro ordenamiento jurídico laboral, sobre la base que el salario promedio durante los últimos seis meses, de la relación laboral es el que manda el cálculo objetivo y realista.

RECOMENDACIONES

Que el patrono no pague liquidaciones anuales a sus trabajadores porque estas no se encuentran reguladas en nuestra legislación laboral y, de seguir esta practica patronal se esta disminuyendo el derecho que tienen los trabajadores en el supuesto caso que les corresponda una indemnización por todo el tiempo laborado.

A los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la republica de Guatemala declarar sin lugar cualquier excepción de pago interpuesta por la parte patronal dentro de un procedimiento laboral, sea cual fuere éste, y que esté fundamentada en documentos que contengan liquidaciones anuales para los trabajadores en el pago de sus prestaciones laborales, porque tergiversan las normas que contemplan dicho pago; asimismo, disminuye el salario promedio durante los últimos seis meses con que debe de calcularse las prestaciones laborales, porque la ley no lo contempla.

BIBLIOGRAFÍA

CASTILLO RUIZ, Crista. **Teoría general del proceso**. 6ta ed.; revisada corregida y aumentada;
impresos Praxis, Guatemala, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho de trabajo**. Tomo I.; Ediciones El Gráfico;
Buenos Aires, Argentina, 1949.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6t, 1 4ª ed.; Ed. Heliasta SRL, España, 1981.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Ediciones Mayte, Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala C. A., 1985.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 2t, 9na ed; Ed. Porrúa. S.A.
México., 1994.

FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. 4 Vols., 2da. Edición.; Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Vol. 7,
Ed. Universitaria, Guatemala C.A., 1,974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Vol. 1,
Ed. Universitaria, Guatemala C.A., 1,974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª ed.
actualizada corregida y aumentada; Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma ed. Ed.; Porrúa, S.A Av. República de Argentina, México 1990.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de lengua española**. 2t, 21ªed., Ed.; Espasa, Cape S.A., reimpresión, Madrid, España. 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala 1946.

Ley de Clases Pasivas del Estado. Decreto 63-88, del Congreso de la República de Guatemala 1988.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto 48-99, del Congreso de la República de Guatemala 1999.