

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

INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9  
DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES  
DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

TESIS

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

POR

MARTA AIDA NAVARRO DUARTE

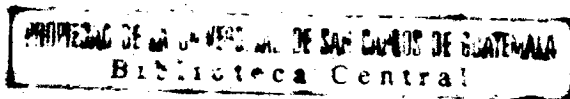
Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Titulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero 1994



Dh  
04  
T(2955)

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

<b>DECANO</b>	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
<b>VOCAL I</b>	Lic Luis César López Permouth
<b>VOCAL II</b>	Lic. José Francisco de Mata Vela
<b>VOCAL III</b>	Lic Roosevelt Guevara Padilla
<b>VOCAL IV</b>	Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
<b>VOCAL V</b>	Br. Fredy Armando López Folgar
<b>SECRETARIO</b>	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

<b>DECANO</b> (En funciones)	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
<b>EXAMINADOR</b>	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
<b>EXAMINADOR</b>	Lic. José Francisco de Mata Vela
<b>EXAMINADOR</b>	Lic. César Augusto Martínez Alarcón
<b>SECRETARIO</b>	Lic. Leonel Ponciano León

**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).*

Guatemala. 24 de octubre de 1993.

Señor  
Abogado JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas  
y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Presente.

4277-9

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARÍA

10 NOV 1993

RECIBIDO  
Borja  
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento a su resolución de fecha 19 de abril del presente año, he servido como Asesor del trabajo de tesis denominado INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO, presentado por la Bachiller MARTA AIDA NAVARRO DUARTE.


El tema tratado por la sustentante es de suyo muy interesante, toda vez que aborda una materia que ha sido objeto de mucha crítica y controversia en nuestro País, especialmente, en virtud de la derogatoria que fue objeto la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

La autora con bastante conocimiento de la situación jurídica y social provocada por dicha derogatoria, hace un análisis crítico bastante fundamentado en la doctrina y en los Convenios Internacionales de Trabajo atinentes al caso; concluyendo que la derogatoria es inconstitucional por desvirtuar disposiciones legales de jerarquía constitucional protectoras del salario y disminuir garantías mínimas tutelares del trabajador.

Estimo que el trabajo presentado satisface con amplitud los requisitos requeridos para esta clase de trabajos, por lo que opino que el mismo puede discutirse en examen público de tesis previo a conferirse los títulos profesionales de Abogado y Notario y el título académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, salvo mejor opinión del Señor Revisor.

Sin otro sobre el particular, me suscribo como,

Atento y Seguro Servidor,

  
LIC. RICARDO AMADOR PÉREZ DÍAZ  
Asesor de Tesis



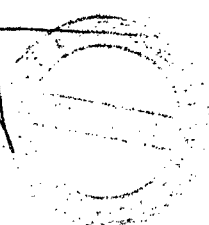
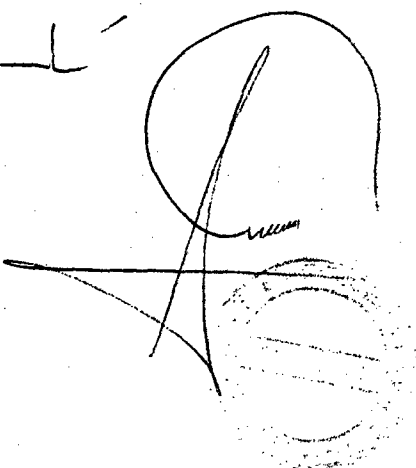
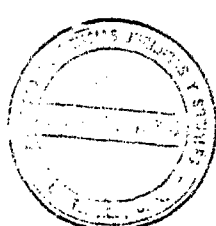
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Calle de Universidad, casa 12  
Guatemala, Guatemala

*de*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, noviembre doce, de mil novecientos noventitres.

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachí  
ller MARTA-AIDA NAVARRO DUARTE y en su oportunidad emita el  
dictamen correspondiente. -----

*[Handwritten signature]*



Guatemala, 25 de noviembre de 1993

11-94  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Señor Licenciado:  
Juan Francisco Flores Juárez.  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

RECIBIDO  
10 ENERO 1994  
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de hacer de su conocimiento, que en virtud de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller MARTA AIDA NAVARRO DUARTE, el cual se titula INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.

El trabajo tiene carácter monográfico y constituye una crítica magistral, de los controvertidos actos del Congreso de la República que derogó la Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, a la vez que creó, en aparente sustitución, la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Como acertadamente lo expone la autora, los actos ya mencionados, del Congreso de la República, constituyen una gravísima violación a Tratados Internacionales vigentes para Guatemala, así como para la Constitución Política de la República y la Ley Ordinaria correspondiente; pues jurídicamente hablando, no es procedente las tantas veces mencionada derogatoria de la ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, ni mucho menos el cercenamiento del salario, que se hace a través del Decreto 42-92 del Congreso de la República, en sus artículos correspondientes. Los efectos desastrosos de los artículos 6 y 9 del Decreto ya mencionado se van a ir sintiendo conforme pasa el tiempo, desgraciadamente en perjuicio de los trabajadores del país.

Por lo demás, el trabajo llena los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios, en los reglamentos respectivos, la autora utilizó la bibliografía recomendable para este tipo de trabajos, la cual cita en el desarrollo del mismo, utiliza técnicas adecuadas, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que OPINO: Que sí puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales que corresponden.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín  
Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA

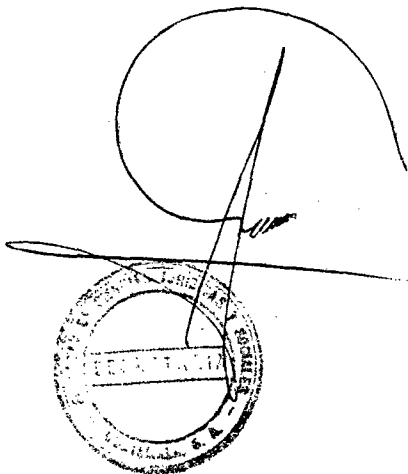


FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

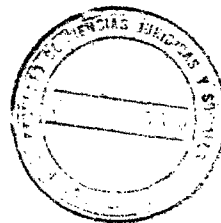
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, enero once, de mil novecientos noventicuatro.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller MARTA AIDA  
NAVARRO DUARTE intitulado "INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS AR-  
TICULOS 6 y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJA-  
DORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO". Artículo 22 del Regla-  
mento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis.



Handwritten signature



## ACTO QUE DEDICO

A DIOS.

A MIS PADRES:

VICTOR MANUEL NAVARRO FUENTES  
MARIA DUARTE MELGAR DE NAVARRO

A MIS HERMANOS:

NERY, FREDY, CESAR Y VICTOR

MUY ESPECIALMENTE A:

ADOLFO MUNGUIA, LIC. ROBERTO  
CRUZ, GUILLERMO MALDONADO,  
LUCRECIA VASQUEZ Y LIC. OSCAR  
NAJARRO PONCE

A:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES

# INDICE

## INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

Página

### INTRODUCCION

### CAPITULO I

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | COMPOSICION DEL SISTEMA NORMATIVO   | 1 |
| 1.1 | <i>Estructura Vertical y Horizontal del Orden Juridico</i>  | 1 |
| 1.2 | <i>Jerarquía Normativa del Sistema Juridico Guatemalteco</i>  | 3 |
| 1.3 | <i>Jerarquía en el Orden Normativo Jus-Laboral</i>  | 4 |
| 1.4 | <i>Función de los Principios del Derecho del trabajo en la Formación e Interpretación de la Legislación Laboral</i> | 6 |

### CAPITULO II

- |     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.  | LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO COMO ANTECEDENTE DEL DECRETO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.  | 10 |
| 2.1 | <i>Antecedente Juridico y Politico de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio, como Alternativa de los Trabajadores Frente a la Indemnización Universal.</i> | 10 |



2.2	<i>Naturaleza de la Compensación Económica Contendida en el Decreto 57-90 del Congreso de la República.</i>	17
-----	---	----

### CAPTULO III

3.	<b>ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.</b>	21
----	--	----

3.1	<i>Las Bonificaciones como Elemento de una Política Laboral que Atenta Contra los Derechos de los Trabajadores.</i>	21
-----	---	----

3.2	<i>La Creación de la Bonificación Anual en Sustitución de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio.</i>	23
-----	---	----

3.2.1	Conforme a la Constitución Política de la República	23
-------	---	----

3.2.2	De acuerdo a los Convenios internacionales ratificados por Guatemala.	27
-------	---	----

3.3	<i>La Inconstitucionalidad de los Artículos 6 y 9 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.</i>	29
-----	---	----

	<b>CONCLUSIONES</b>	54
--	---------------------	----

	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	60
--	---------------------	----

## INTRODUCCION

Coincidimos con el constitucionalista español Pedro de Vega Garcia, en las afirmaciones que hace frente a la crisis de la jurisdicción constitucional, particularmente en su advertencia sobre el peligro de una falsificación de los instrumentos de defensa comprendidos en la misma Carta Magna: "Cuando las constituciones, lejos de actualizar un sistema de valores, se convierten en meros instrumentos de falsificación de la realidad política, dejan por tanto, sin justificación posible la defensa dentro de ellas de ningún sistema de justicia constitucional ...".

Viene a nuestra memoria aquel aforismo, por cuanto que la sociedad guatemalteca se ha visto constantemente confrontada durante muchos años, por razones de diversa índole, entre las que destacan la desigual distribución de la riqueza, el abuso de poder, la injusticia e impunidad con que se administra el régimen de legalidad.

Y, cuando nos propusimos investigar la inconstitucionalidad de los artículos 6 y 9 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público -contenida en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República- aún no se había dictado la sentencia que habría de sentar uno de los precedentes más vergonzosos para la justicia constitucional guatemalteca, en contra de la clase trabajadora, por parte de la Corte de Constitucionalidad. No obstante, por el propósito de nuestro trabajo, que reviste de un carácter técnico y científico, el fallo de dicha Corte poco incide en los resultados del mismo.

En efecto, desde un principio partimos del hecho que, de acuerdo con la Constitución de la República, los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley; pero que dichas disposiciones no pueden ser disminuidas, tergiversadas ni limitadas. De manera que el Decreto 42-92 referido, adolece de vicio parcial de inconstitucionalidad, porque mediante sus preceptos 6 y 9: a) Se desnaturaliza la institución del salario, en perjuicio de los intereses de los trabajadores y contraviniendo una convención

está llamado únicamente para ser superado y no disminuido, mucho menos derogado.

En el Capítulo tercero se desarrolla la parte medular del trabajo, exponiendo el porqué de la inconstitucionalidad de los artículos 6 y 9 Decreto 42-92 del Congreso de la República, poniendo de manifiesto las diferencias sustanciales entre dicho decreto y la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, y se destaca que no existe punto de comparación entre una prestación y la otra. De donde resulta que el Congreso de la República al legislar el llamado "Bono 14" y sustituir con éste a la Compensación Económica en referencia, violó varios mandatos constitucionales. Asimismo, este capítulo trata en forma sucinta de la denuncia que, con motivo de haberse declarado sin lugar la acción de inconstitucionalidad entablada por los trabajadores, fue planteada ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la O.E.A., haciendo ver que aún no está dicha la última palabra sobre este litigio que con tanto ahinco ha sido asumido por el Movimiento Sindical guatemalteco.

Anexo a este trabajo el lector encontrará el fallo emitido por la Corte de Constitucionalidad, relacionado con la acción entablada por los trabajadores en contra de la derogatoria del Decreto 57-90 del Congreso de la República; los votos disidentes dentro de dicho fallo, emitidos con impecable apego a derecho y suma honestidad por parte de los Honorables Magistrados Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano y Jorge Mario García Laguardia; así como el escrito de denuncia planteado por los trabajadores ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la O.E.A.

## CAPITULO I

## 1. COMPOSICION DEL SISTEMA NORMATIVO

1.1 *Estructura Vertical y Horizontal del Orden Juridico.*

Todo sistema juridico está integrado invariablemente por normas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico, entre los cuales existen relaciones de coordinación, pero no de subordinación o supremacía jerárquica. La disposición contenida en el artículo 326 del Código de Trabajo vigente, que admite la aplicación supletoria tanto del Código Procesal Civil y Mercantil como de la Ley del Organismo Judicial, en determinadas circunstancias que el mismo artículo prevé, ilustra de manera clara como operan en la práctica, en la aplicación del Derecho a casos concretos, esas relaciones de coordinación entre normas de igual origen formal a que nos referimos.

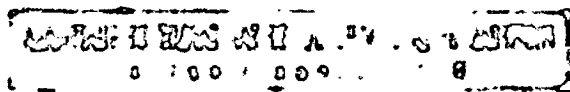
Pero aparte de las relaciones existentes entre normas colocadas en un mismo nivel de jerarquía, el sistema juridico está también compuesto por preceptos legales ubicados dentro de una estructura jerárquica vertical, que tanto en su proceso de creación como de aplicación, se desarrollan tomando como punto de partida la norma constitucional, pasando por las leyes ordinarias, reglamentos, hasta llegar a las sentencias judiciales y a los negocios jurídicos. Esta concepción piramidal del orden juridico fue creada por el profesor Adolfo Merkl, discipulo de Kelsen, bautizada como Teoría Unitaria del ordenamiento Juridico e incorporada a la construcción doctrinal de este último.<sup>1</sup>

La tesis de la Unidad del Orden Juridico se explica según las palabras de Recaséns Siches en los términos que siguen... "todo este conjunto de elementos (Constitución,

<sup>1</sup> Recaséns Siches, Luis. *Estudio Preliminar sobre la Teoría Pura del Derecho y el Estado de Hans Kelsen. Segunda Edición.* Editorial Nacional. Mexico. Págs. 58 y 59.

Leyes, Reglamentos, disposiciones, sentencias, resoluciones, contratos, etc.) no se da como un mero agregado inorgánico y desordenado, en forma de casual yuxtaposición sino que forma un todo unitario y conexo, cuyas partes guardan entre sí estrictas relaciones de coordinación y dependencia. ¿Cuál es, pues, el principio que coliga en forma de sistema todas estas normas jurídicas, de forma y origen dispar? Según la teoría Merkl-Kelsen, el fundamento de la unidad de un orden jurídico consiste en la posibilidad de referir los preceptos vigentes a un único centro jurídico a saber; a la norma fundamental o Constitucional. Si observamos el modo como se producen unas normas jurídicas, nos daremos cuenta de que la creación de las mismas está regulada por otras normas jurídicas. Así, por ejemplo, el establecimiento de leyes ordinarias está regulado por la Constitución; el modo y forma de emitirse los reglamentos se halla pautado en ciertas leyes; los fallos judiciales están condicionados por preceptos jurídicos (legales y reglamentarios), tanto de indole sustantivo, como de carácter adjetivo etc. Así pues, el principio de conexión interna de un ordenamiento jurídico es una relación dinámica, esto es, un vínculo de producción o elaboración. Así, por ejemplo, si preguntamos sobre el fundamento de validez de una sentencia lo encontramos en una ley determinada. Esta ley es válida (es decir, es una norma obligatoria), porque fue establecida de acuerdo con el precepto constitucional, que determina el órgano y competencia de la función legislativa.<sup>12</sup>

De manera pues, que la validez de todo ordenamiento jurídico se fundamenta, en última instancia, en la Constitución Política de la República, que al ocupar la cúspide de la pirámide representa el nivel más alto del sistema jurídico, o como bien anota Sánchez Agesta, citado por García Laguardia: "La estructura jerárquica del orden jurídico de un Estado puede expresarse toscamente en los siguientes términos: supuesta la existencia de la norma fundamental, la Constitución representa el nivel



más alto dentro del Derecho Nacional." <sup>3</sup>

## 1.2 Jerarquía Normativa del Sistema Jurídico Guatemalteco.

La tradicional clasificación jerárquica del sistema jurídico, que hemos venido comentando en el apartado que precede ha sido constante en nuestro ordenamiento legal. Así, el artículo 119 de la Constitución Política de la República de 1945, en su inciso primero estableció textualmente:... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución". En similares términos la Constitución decretada el 2 de febrero de 1956 en su artículo 151 dispuso: ... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución". La Constitución de 1965 por su parte, prescribió en el artículo 172:... "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure."

Como puede verse la jerarquía del sistema de normas de corte clásico ha sido recogido invariablemente por nuestro ordenamiento constitucional. Desde luego que dicha jerarquía parte del principio de la Primacía de la Constitución sobre el resto de ordenamiento legal, lo que implica que las leyes o actos que contradigan el texto o que se hubieren dictado en contravención de sus mandatos son nulos de pleno derecho.

El principio enunciado está plasmado con claridad meridiana en tres artículos de la Constitución vigente: artículo 44 último párrafo: Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza". Artículo 175 primer párrafo: "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las

---

*García Laguarda, Jorge Mario. La Defensa de la Constitución. Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Tercera Impresión. Pag. 1.*

leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure".  
Artículo 204: "Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligatoriamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado."

Respecto de la supremacía constitucional contenida en los artículos anteriormente citados, cabría hacer una disgregación. El artículo 46 de la Constitución vigente establece el principio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenios suscritos y ratificados por Guatemala, sobre EL DERECHO INTERNO, expresión que ha dado lugar a la adopción de dos criterios en cierta medida contrapuestos: El primero, según el cual la frase Derecho Interno incluye a la propia Constitución, subordinada al Derecho Internacional en materia de derechos humanos.

El segundo, que partiendo de un análisis contextual de la misma Constitución, particularmente de sus artículos 272 inciso e), 171 inciso i) 183 inciso k) y el propio artículo 175 ya citado, relativo a la jerarquía constitucional, arriba a la interpretación de que no obstante la preeminencia de los tratados y convenios en materia de derechos humanos sobre la ley ordinaria y el resto del derecho interno, continúan situándose bajo la Constitución.

### ***1.3 Jerarquía en el Orden Normativo Jus-laboral.***

Resumiendo lo dicho en los apartados precedentes, podemos formular una conclusión categórica, y es que entre normas de distinto rango jerárquico habría que estimar aplicable la de carácter superior, y entre las de rango jerárquico igual habría que hacer prevalecer la más recientemente promulgada. Destacamos la anterior conclusión porque la misma deja de tener validez absoluta en el campo del Derecho del Trabajo. Américo Plá Rodríguez, nos explica que en virtud de la naturaleza especialísima del Derecho del Trabajo y en observancia del principio tutelar o protector, cuando existen dos o más normas aplicables a una misma situación

jurídica, debe prevalecer aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que corresponda a un orden jerárquico predeterminado. "La aplicación de este principio provoca una especie de fractura lógica en el problema de la jerarquía de las fuentes que alteran el orden resultante del modelo, en el cual las fuentes se armonizan en razón de la importancia del órgano de que provienen".<sup>4</sup>

Para ilustrar el criterio anterior, que deriva del carácter tutelar del Derecho Laboral, Plá cita las palabras del autor brasileño Amauri Mascaró Nacimiento, que sobre el tema dice: "Al contrario del Derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas de la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye tendrá en el vértice no la Constitución ni la Ley Federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."

En la misma línea Mario de la Cueva apunta: "La Ley es el punto de partida, es el mínimo que no podrá disminuirse, más no representa el Derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el Derecho Civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el Derecho que ha de practicarse. Dentro de este criterio podría decirse que las fuentes formales del Derecho del Trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc. derogan a la ley no dentro del concepto usual de derogación sino en el sentido de que la hacen inoperante. En presencia de varias normas provenientes de distintas fuentes formales, debe de aplicarse la que más favorece a los trabajadores".<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1978. Pag. 74.

<sup>5</sup> Citado por Plá Rodríguez, Américo. *Ob. Cit.* Pag. 54.



Desde luego que la alteración que sufre el orden jerárquico normativo laboral como consecuencia del carácter tutelar que lo inspira, sólo se justifica cuando las normas subordinadas de acuerdo a los criterios clásicos de jerarquía, establecen niveles de protección superiores a los consagrados por la Constitución en beneficio del trabajador, y no a la inversa. En este último supuesto, conserva su plena vigencia la tradicional clasificación jerárquica y permanece incólume la posibilidad de demandar la inconstitucionalidad de la norma legal, reglamentaria o contractual que lesione derechos del trabajador, conforme lo preceptuado en la Carta Magna.

#### ***1.4 Función de los Principios del Derecho del Trabajo en la Formación e Interpretación de la Legislación Laboral.***

Consideramos oportuno incluir el análisis de los principios que fundamentan al Derecho del Trabajo dentro de este capítulo, pues estimamos que en similar medida como la Constitución determina en razón de su jerarquía, la formación del resto del ordenamiento jurídico vigente, así los principios son las líneas directrices dentro de las cuales deben, el Legislador -en el proceso de creación del Derecho Laboral- y el Juez, -al aplicar la norma a situaciones concretas-, enmarcar sus respectivas actuaciones. Resulta ser universalmente aceptado el principio por el cual ninguna ley puede contravenir el texto constitucional. De la misma forma, es inaceptable la formulación legislativa de un Derecho Laboral que se aparta de los principios que lo informan o, lo que es peor aún, que se dicte en abierta contradicción con ellos. ¿Y qué decir del Juzgador que al aplicar e interpretar la ley hace abstracción de la especial naturaleza de las relaciones laborales, que manda la protección del sujeto débil de las mismas?

Respecto de la importancia de los principios jurídicos propios del Derecho laboral, Plá Rodríguez anota: "Consideramos importante el tema no sólo por la función fundamental que siempre los principios juegan en toda una disciplina, sino porque

de su permanente evolución y surgimiento reciente el Derecho Laboral, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Por otra parte, su carácter fragmentario y su tendencia a lo concreto, conducen a la proliferación de normas en continuo trance de modificación y perfeccionamiento. Por eso, se dice que el Derecho del Trabajo, es un derecho en constante formación. Se explica, entonces, que lo que Cretella Junior llama la principiología, adquiere mayor significación porque constituye como la armazón fundamental de la disciplina, que se mantiene firme, sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de las normas."<sup>6</sup>

*de*

Más adelante el mismo autor refiriéndose al conjunto de los principios que informan al Derecho del Trabajo, sostiene que estos cumplen una triple misión:

- "a) Informadora: Inspiran al Legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico. -
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley. Son medios de integrar el Derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del Juez o del intérprete."<sup>7</sup>

Las funciones anteriormente descritas tienen pleno acomodo en nuestra legislación vigente. Así la función inspiradora o informadora que se asigna a los principios en relación a las normas que se legislan, se encuentra contenida en la declaración del artículo 101 de la Constitución Política de la República, que en su parte conducente a la letra dice: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". La función integradora mencionada, la recoge el artículo 15 del Código de Trabajo, que textualmente regula: "Los casos no previstos por este Código,

---

<sup>6</sup> *Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pag. 3.*

<sup>7</sup> *Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pag. 11.*

por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, EN PRIMER TERMINO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común". En lo concerniente a la función interpretadora, ésta aparece regulada en el artículo 106 de la Constitución, que en su última fracción literalmente preceptúa: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, SE INTERPRETARAN EN EL SENTIDO MAS FAVORABLE PARA LOS TRABAJADORES". (El resaltado es nuestro.)

La descripción de las funciones anteriores y su acoplamiento a nuestro ordenamiento jurídico, nos hace arribar a una primera pero muy importante conclusión: que los principios del Derecho del Trabajo juegan un papel tan relevante dentro de la estructura normativa, porque le sirven de cimiento, entendido ello que resultan ser mucho más generales que las propias normas jurídicas, a las cuales en el concepto de Plá Rodríguez no sólo inspiran, sino contribuyen a entenderlas y hasta suplirlas. De la misma manera, nos permite ensayar una definición sobre lo que debe entenderse por principios del Derecho Laboral, en los términos siguientes: Son las ideas fundamentales de todo el andamiaje jurídico laboral, pues sirven para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

De acuerdo con lo que nuestro propio ordenamiento jurídico prescribe, cabría enumerar los principios del Derecho Laboral de la siguiente manera:

- a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.
- b) Es un mínimo de garantías sociales.
- c) Es un derecho necesario e imperativo.
- d) Es un derecho realista. objetivo e irrenunciable.

- e) Es una rama del Derecho Público.
- f) Es un derecho hondamente democrático.

Respecto de la enumeración propuesta cabe notar que en el Código de Trabajo, el Principio Tutelar, el que plasma la irrenunciabilidad y el imperativo, que es una consecuencia lógica de la naturaleza mínima de las normas de trabajo, han sido elevados a la categoría de preceptos constitucionales, como aparece normado en los artículos 102, 103, 106 de la Constitución Política.

## CAPITULO II

**2. LA LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO COMO ANTECEDENTE DEL DECRETO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.****2.1 *Antecedente Jurídico y Político de la Compensación Económica por Tiempo de Servicio, como Alternativa de los Trabajadores Frente a la Indemnización Universal.***

Los grupos que detentan el poder en este país sobresalen en el contexto latinoamericano por su acentuado conservadurismo en materia social. Luego de transcurrido casi medio siglo de la promulgación sistematizada de la legislación laboral, sus instituciones son incumplidas a diario por empleadores y sus representantes en los centros de trabajo, situación que se ha exacerbado en los últimos años, cuando, con el pretexto de impulsar un nuevo modelo de desarrollo económico "nacional" se ha insistido en el cercenamiento o eliminación de importantes conquistas laborales, entre las que destaca la supresión de la estabilidad en el trabajo, el debilitamiento de los sindicatos y la consiguiente desaparición de la negociación colectiva, impulsando como contra-partida el solidarismo de signo patronal y sus mecanismos de negociación individual.

Es de sobra conocida la singular aversión del sector patronal a la figura de la indemnización por despido, cuya vigencia se retrotrae a la promulgación de la Constitución que surgió a la vida jurídica en 1945, fruto de las jornadas que culminaron con la revolución de 1944. En nuestro particular criterio esa marcada predisposición a la que hemos aludido tiene su fundamento en dos hechos significativos: Primero, el carácter de las relaciones laborales hasta la mitad del presente siglo: semi-feudales, semi-esclavistas; matizadas en todo caso por la humillante degradación de la persona del trabajador, a quien lejos de reconocerle

derechos de indole alguna, se le sujetaba a la más deplorable explotación ultrajando su dignidad como ser humano. El trabajador era un simple objeto, no sujeto de la relación de trabajo: ésta última calidad la ostentaba sólo el empleador. La Constitución de 1945 y posteriormente el Código de Trabajo preludian un cambio sustancial en las relaciones de trabajo, pues al crearse y desarrollarse el instituto indemnizatorio, se vino a limitar de manera significativa la sujeción absoluta del trabajador a los designios empresariales, se humanizó la relación de trabajo, pues la ley puso en manos del asalariado el derecho de demandar el pago de las prestaciones laborales equivalentes a un resarcimiento pecuniario, cuando su dignidad humana fuera objeto de atropellos o bien, cuando el empleador haciendo uso de su habitual prepotencia le despidiera en forma arbitraria. La suma percibida en este concepto vino a constituir un paliativo económico para afrontar la cesantia y sirvió para redimir moralmente al trabajador.

En segundo término, explicamos esa animadversión patronal en razón directa con la interpretación y aplicación unánime de las autoridades administrativas y judiciales de la época, en el sentido de computar la prestación para efectos de su pago tomando como base el inicio de la relación de trabajo, aunque ésta resultara anterior a la promulgación de la Constitución y de la referida indemnización. Vanos resultaron los reclamos patronales aduciendo una aplicación retroactiva de la ley, que de acuerdo a la doctrina y a los criterios procesales nunca se configuró. La eliminación de la jurídica indemnización con causa legítima o al menos su distorsión se convirtió en objetivo permanente y prioritario de la clase patronal.

La contrarrevolución de 1954, abanderada de la injusticia social, brinda el marco político adecuado para efectuar reformas regresivas en materia social, como la iniciativa patronal de crear en sustitución de la indemnización un banco de prestaciones laborales con programas de capitalización y de préstamos para la construcción de viviendas, que no prosperó, ante lo cual se propuso alternativamente la posibilidad de reemplazarla en el futuro por otra clase de prestaciones. Así, la

Constitución de 1956 estableció en su artículo 113 numeral 7 que la indemnización por despido injustificado o indirecto se mantendría vigente en tanto no se establecieran otros sistemas o compensaciones capaces de ofrecer iguales o mejores garantías al trabajador o que representaran una mejor protección social. La idea que en el fondo inspiró al legislador constituyente, no fue desde luego la protección de los intereses de los trabajadores. Antes bien se pensó en crear los mecanismos para lograr que una conquista social de especial significado como la indemnización fuera transformada en un instrumento de desestabilización laboral, en perjuicio del sector asalariado.

En el fondo se perseguía abonar el terreno para desnaturalizar por la vía de la legislación ordinaria el instituto indemnizatorio, como efectivamente aconteció cuando se propuso la universalización de su pago, en todos los casos de terminación del contrato de trabajo, extremo que comentaremos adelante. Esta tendencia de malograr los derechos mínimos de los trabajadores, que refleja la continuidad y persistencia de los idearios contrarrevolucionarios hasta nuestros días, se expresa en la inserción de la misma disposición que prevee la posibilidad de sustituir la cláusula indemnizatoria por otros sistemas "más favorables" para el trabajador, en los artículos 114 inciso 11) y 102 literal o) de las Constituciones de 1965 y de 1985 respectivamente, no obstante el manipuleo periódico que los sectores de poder económico han realizado de dicho precepto.

La Constitución Política de la República actualmente en vigor, en su artículo 102 sobre los derechos mínimos que en materia laboral asisten a los trabajadores prescribe en la literal o) del referido artículo la "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones". La última parte citada reproduce, como puede verse, la norma que instituyó el legislador que redactó la Constitución de 1956. En principio estamos plenamente de acuerdo que las

garantías y derechos de indole laboral deben ser objeto de superación o mejoramiento en beneficio de los trabajadores, de conformidad con la naturaleza eminentemente dinámica y tutelar del Derecho del Trabajo.

A nuestro juicio la idea del legislador constituyente al referirse a OTRO SISTEMA más conveniente que otorgue mejores prestaciones al trabajador, debe entenderse, por ser la única viable, en el sentido que la indemnización por motivos imputables al empleador pudiese ser mejorada por un sistema de cómputo que beneficie más al trabajador. Por ejemplo, que la indemnización fuera calculada de acuerdo al último salario del trabajador, en los casos en que éste resultara superior al promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses; o que la ley estableciera que la indemnización para los casos de ruptura injusta de la relación de trabajo fuera equivalente no a un mes de salario por cada año de servicios continuos, sino a dos meses o más. El razonamiento anterior se basa en el hecho que el resarcimiento económico que a título de indemnización se encuentra vigente en nuestro ordenamiento jurídico, se orienta a reparar la lesión jurídica que el despido arbitrario produce al trabajador. En esencia es esa la finalidad perseguida por la indemnización laboral y no otra, por lo que la pretensión subyacente en la norma constitucional de sustituir literalmente la figura indemnizatoria por otro sistema, sea laboralmente hablando un atropello, pues significaría, la desaparición de un derecho mínimo reconocido en favor de los trabajadores. La interrelación entre despido e indemnización, entre lesión y su respectiva reparación, es obvia; constituye una relación de causa-efecto, pues ambos hechos se involucran recíprocamente.

Las apreciaciones que preceden derivan de la reiterada tendencia del sector patronal del país de instrumentalizar para su propio beneficio y en desmedro de los intereses de los trabajadores, el desafortunado giro que la Constitución de 1956 dió al instituto indemnizatorio, al admitir la posibilidad de su sustitución en los términos que hemos analizado, situación que se mantiene inalterable en la actual Carta Magna.



Dicha tendencia se ha manifestado en la proliferación de distintos proyectos o iniciativas de ley las cuales se ha pretendido de manera por demás antitécnica universalizar la indemnización para todos los supuestos de terminación de la relación de trabajo. Las iniciativas en cuestión tienen como denominador común que han sido generadas -sin excepción- al interior de las cámaras o asociaciones patronales y que han contado con el irrestricto apoyo de los gobiernos de turno. Las intentonas de indemnización universal que se conocen se ubican cronológicamente en los años de 1971, 1979 y 1989, que corresponden respectivamente a los gobiernos de Arana Osorio, Lucas García y Cerezo Arévalo.

Con excepción del primer proyecto -conocido como "Proyecto Ayau"- por ser precisamente el exdiputado al Congreso Manuel Ayau su promotor, los dos restantes fueron presentados como iniciativas del Organismo Ejecutivo en turno, respaldados por la mayoría de diputados al Congreso, y adversados por el sector laboral organizado del país, que siempre adujo su lesividad para los trabajadores. Sustancialmente se denunció en su oportunidad que cada proyecto de indemnización universal adolecía de vicios de inconstitucionalidad, pues admitía que los trabajadores pudiesen transigir la parte que correspondía a sus respectivas indemnizaciones acumuladas hasta la fecha que los pretendidos proyectos fueran aprobados por el Congreso y entraran en vigor, lo que se traducía en la vulneración del principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Además se señaló con todo acierto que dichas iniciativas atentaban seriamente contra la ya precaria estabilidad en el trabajo, al desaparecer virtualmente el último baluarte de los trabajadores contra el fantasma de la cesantía, cifrado en la amenaza sancionatoria que para el patrono representaba la indemnización como consecuencia del despido arbitrario.

Adicionalmente cabría añadir respecto al último de los proyectos de indemnización universal, que además de propugnar la inestabilidad laboral y la disminución cuantitativa de la indemnización, estaba encaminado a obtener la supresión práctica

de la negociación colectiva y la destrucción formal de los sindicatos, al poner en manos de la asociaciones solidaristas los recursos de la indemnización por cesantía con el antidemocrático propósito de asumir los empresarios el control hegemónico de los centros de trabajo.<sup>6</sup>

Como hemos venido apuntando a lo largo de este capítulo, el proyecto original contentivo del la Compensación Económica -calificativo con el que se disfrazó la indemnización universal- corrió por iniciativa del sector empresarial guatemalteco aglutinado en CACIF, que lo concibió como mecanismo de "flexibilización" de las relaciones de trabajo; como medio de facilitar la libre movilidad laboral, no obstante los alarmantes índices de desempleo existentes en el país; como un instrumento de penetración laboral, al facilitar el manipuleo económico de los fondos provenientes de la indemnización por cesantía por el movimiento solidarista; para señalar sólo algunas de las consecuencias nefastas que la compensación económica desde la óptica patronal acarrearía a los trabajadores asalariados de la nación.

La inminente aprobación de este proyecto de ley por el Congreso de la República, provocó la movilización de las principales centrales sindicales del país, que presentaron a la consideración del Organismo Legislativo una contra-propuesta de compensación económica, que más tarde fuera convertida en "La Ley de Compensación Económica por tiempo de Servicio", y de la que caben destacar los siguientes aspectos:

1. Como punto de partida se efectúa un acertado deslinde entre los conceptos de indemnización por despido y prestación por tiempo de servicios. Mientras por un lado se acentúa el carácter sancionatorio de la primera, por el otro se

---

<sup>6</sup> La tercera "opción" contenida en el controversial proyecto, respecto al destino de la indemnización, era precisamente la posibilidad de invertirla en obras de beneficio social para los trabajadores dentro de cada empresa, lo que se prestaba a la manipulación solidarista.

justifica la vigencia de la segunda, en tanto instrumento de justicia social por el cual el trabajador percibe al final de su relación de trabajo, y con independencia del motivo de su cesación, una prestación o compensación por el tiempo laborado, por el esfuerzo desplegado en beneficio de la economía nacional y por las cuantiosas utilidades generadas en la mayoría de los casos a los respectivos empleadores. El proyecto de Compensación Económica presentado por los trabajadores a la consideración del Congreso de la República, el 8 de febrero de 1990, invoca esa distinción que hemos referido en los términos siguientes: "Si lo que se pretende es mejorar la legislación de trabajo y por ende una equitativa relación entre patronos y trabajadores, la concepción de una mejor prestación (universal) debe ser clara, sin dar lugar a ninguna clase de equivoco, que a la postre, venga a perjudicar a los trabajadores. Tal confusión existe cuando se equipara "la prestación por tiempo de servicio" o Prima de Antigüedad con la indemnización a la que ya hicimos referencia. La prestación por tiempo de servicio tiene como fundamento el desgaste físico y mental sufrido por el trabajador con el transcurso de los años en un centro de trabajo; que la energía perdida no es recuperable y, como el trabajador vive de su salario, al finalizar por cualquier motivo su relación laboral, se hace indispensable que éste cuente con una prestación por tiempo de servicio, para recompensar sus esfuerzos y como garantía ante situaciones inciertas que al común de su familia le depare el futuro.

2. Se reivindica el principio de estabilidad laboral, seriamente desvirtuado por la propuesta patronal y resulta además fortalecido, pues en los casos de ruptura arbitraria del contrato, el empleador -por tratarse de prestaciones independientes entre sí- queda obligado a cancelar, además de la Compensación Económica por tiempo Servido, la indemnización por despido prevista en la ley.

3. Se ataca en su raíz la pretensión neoconservadora de consolidar el solidarismo mediante el manejo de los recursos provenientes de la indemnización, -que es una verdadera conquista laboral- por el sector empresarial, al disponer el Decreto 57-90 en su artículo 2 la obligación patronal de constituir el fondo de compensación económica por tiempo de servicio en el Banco de los Trabajadores.

## ***2.2 Naturaleza de la Compensación Contendida en el Decreto 57-90 del Congreso de la República.***

Conforme la doctrina científica del Derecho, determinar la naturaleza jurídica de una institución en lo particular, equivale a discernir sus características propias, singulares, que no son comunes al resto de las instituciones que componen el orden jurídico. La abstracción de tales características resulta ser de la mayor importancia en el presente estudio, pues implica abordar el controversial punto de si la compensación económica posee o no sustantividad propia.

En efecto, dentro del expediente 364-90 por medio del cual la Corte de Constitucionalidad conoció de la acción de inconstitucionalidad total general de ley, enderezada en contra del Decreto 57-90, su interponente, -el sector empresarial- adujo la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la ley de Compensación Económica que estableció tal prestación en forma totalmente distinta e independiente de las indemnizaciones por despido indirecto o sin causa justificada previstas en el inciso o) del artículo 102 de la Constitución Política de la República. La inconstitucionalidad del mencionado precepto radicaba, según el interponente de la referida acción, en que, al establecer el pago de la compensación por tiempo servido además del pago de la indemnización, se violentaba el mandato constitucional establecido en el artículo 102 inciso o) de la Constitución, en la parte que establece que la "indemnización actual existirá en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones (al trabajador)". En otras palabras

el accionante identificó la indemnización por tiempo servido ya vigente en el ordenamiento jurídico, con la nueva prestación contenida en el Decreto 57-90, y al confundirlas concluyó erróneamente que la vigencia simultánea de ambas implicaba la lesión del artículo constitucional citado anteriormente.

Sin perjuicio de los comentarios anotados en el apartado que precede sobre la interpretación que a nuestro juicio debe darse al último párrafo del multicitado artículo 102 inciso o) de la Constitución, dada la permanente mutación de las normas laborales, creemos oportuno realizar las siguientes acotaciones: La indemnización se apoya en el principio jurídico de que todo daño debe resarcirse. Daño se causa en lo laboral, cuando sin que medie justificación alguna, de manera antijurídica, se priva al trabajador de su fuente de ingreso. En estos casos, se impone -en la mayoría de las legislaciones- al empleador infractor un castigo que se traduce en el pago de una suma de dinero que por regla general prescriben taxativamente los ordenamientos jurídicos, tal como sucede con el artículo 102 inciso o) de la Constitución y el artículo 82 del Código de Trabajo. El fundamento de la indemnización lo encontramos, pues, por un lado, en la sanción que se le impone al empleador que despide arbitrariamente y correlativamente, por el otro, en la suma de dinero que en concepto de los daños y perjuicios sufridos percibe el trabajador injustamente cesado. La compensación económica en cambio centra su razón de ser en el hecho de constituir una prestación por tiempo de servicio, sin adjetivaciones de ninguna índole. Esto quiere decir que el derecho a recibir el pago de la compensación económica deriva del sólo hecho de que concluya una relación de trabajo, sin importar la causa que la origina. En síntesis, mientras la indemnización aplicada al despido siempre supone una infracción a quien debe pagarla (el empleador); la compensación, como se legisló, se paga en todo caso de ruptura laboral, exista o no infracción de alguna de las partes.

La compensación económica de acuerdo con la diferenciación que precede, posee connotaciones diversas que nos llevan a aseverar que se trata de una prestación

integral. Primero, porque no hace distinciones entre los trabajadores beneficiados, pues lo mismo se aplica a los trabajadores del Estado que a los del sector privado: al trabajador del campo que al de la ciudad; a los trabajadores temporales o eventuales que a los estables, y en fin, la tutela integral que le es inherente cubre todos los casos de terminación laboral y los tipos de contrato establecidos en la ley, a condición de que el vínculo laboral concluya efectivamente. Su profundo sentido social se manifiesta de manera elocuente, en su afán de corregir los términos de la contratación individual de los salarios, que generalmente en Guatemala no satisfacen las necesidades más apremiantes del trabajador, quien por el contrario, si genera cuantiosas ganancias para el empleador y contribuye decisivamente con su esfuerzo -incluido el burócrata- al desarrollo y fortalecimiento de la economía nacional, ya se trate de la producción de bienes o de la prestación de servicios a la colectividad. Invertir, pues, -al menos en mínima parte- la situación económica desventajosa para el trabajador derivada de la percepción periódica de salarios insuficientes o precarios, que lo llevan a laborar virtualmente DESCOMPENSADO en el transcurso de su relación de trabajo si se compara con lo que él aporta, al crear una COMPENSACION al final de la relación laboral que adiciona los salarios insuficientes o injustos que percibió durante su nexo de trabajo, lo cual es objeto primordial del Decreto 57-90.

Esa noble finalidad comentada bastaría para justificar con amplitud la existencia de la Compensación Económica, independientemente de la vigencia coetánea de la figura indemnizadora. Pero hemos de anotar que es también un mecanismo eficaz para fortalecer una de las instituciones más relevantes del Derecho del Trabajo: la estabilidad en el empleo, pues la prescripción de su pago sirve como estímulo para prolongar el vínculo laboral.

La compensación económica, es una pieza fundamental en la consolidación del régimen de Derecho, no sólo por que persigue variar los términos de la contratación desigual, sino porque en su génesis esta implícita la finalidad de preservar los

sindicatos de los embates de un insincero solidarismo impuesto por los empleadores. Pero además, entendida la Compensación Económica en un sentido estricto como una prestación por tiempo servido cumple un trascendental papel de previsión social asegurando al trabajador -con independencia de la causa de la terminación laboral- una suma de dinero que le permita afrontar la cesantía, emprender una actividad económica particular o un digno retiro luego del esfuerzo realizado durante años de incansable brega, todo ello en armonía con el inciso r) del artículo 102 de la Constitución Política que comentaremos oportunamente.

Al respecto de la inconstitucionalidad alegada por el sector empresarial, a que nos referimos en el inicio de este apartado, la misma fue desestimada por la Corte de Constitucionalidad en el fallo contenido en el ya mencionado expediente 364-90, con los argumentos siguientes: "Respecto al artículo 6o. del citado Decreto el Congreso de la República se fundó en que el Derecho de Trabajo acepta la indemnización como el resarcimiento económico al daño o perjuicio ocasionado por despidos injustificados, en tanto que la Compensación es el reconocimiento por los servicios prestados por un trabajador, por lo que lo dispuesto en el Decreto aludido se equipara a las cajas de compensación del Derecho Laboral Comparado, permaneciendo inalterable la indemnización".