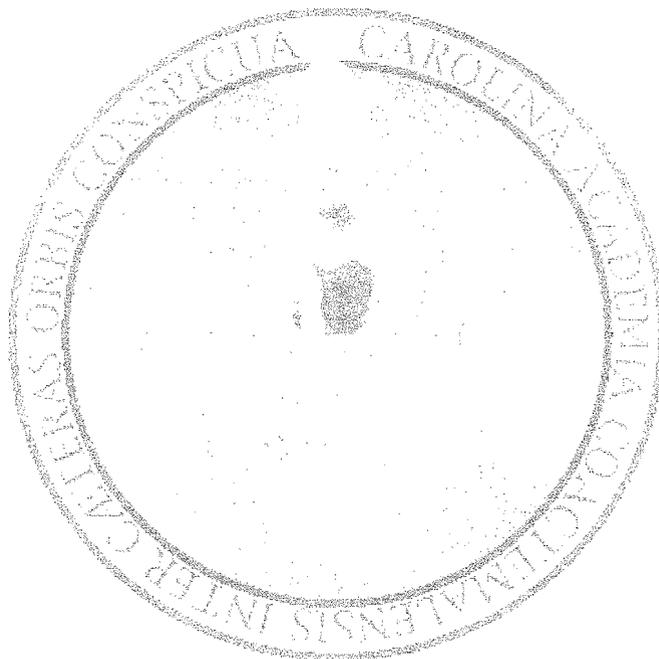


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA
EXPRESIÓN DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE
DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACIÓN
LABORAL, AL DARSE UNA CONCILIACIÓN JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE
DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE
ESTAS**



GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA
EXPRESIÓN DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE
DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACIÓN
LABORAL, AL DARSE UNA CONCILIACIÓN JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE
DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE
ESTAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Aníbal de León Velasco
Vocal:	Lic. Epifanio Monterroso Paniagua
Secretario:	Lic. Carlos Urbina Mejía

Segunda Fase:

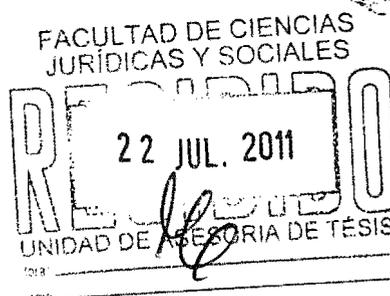
Presidente:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Vocal:	Lic. Gamaliel Sentes Luna
Secretario:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Guatemala, 20 de julio de 2011.



Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado:

De manera atenta me dirijo a usted en cumplimiento a la resolución en la cual se me nombro asesor de tesis del bachiller: GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ, carne numero 9615244 expediente numero 909-2007, intitulado: "ESTUDIO JURIDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA EXPRESION DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACION LABORAL, AL DARSE UNA CONCILIACION JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE ESTAS", con el objeto de rendirle informe del trabajo realizado y para el efecto expongo:

- 1.- Con el propósito de darle respuesta al problema definido y verificar el enunciado hipotético, se oriento al bachiller GUSTAVO EDURDO DIAZ HERNANDEZ, en el proceso metodológico y técnico del trabajo de investigación realizado.
- 2.- Se elaboro el fundamento teórico, doctrinario y jurídico, de la problemática objeto de estudio de la presente tesis.
- 3.- Considerando el análisis, la metodología y técnicas, empleadas en el presente trabajo, se concluye en que es un aporte bastante valioso para la sociedad guatemalteca.
- 4.- En vista de lo anteriormente expuesto y siendo que el trabajo reúne los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, me permito emitir el presente dictamen FAVORABLE, siendo procedente aceptarlo para su discusión en el examen público que para el efecto sea programado.

Sin otro particular:


Lic. Belter Rodolfo Mancilla Solares.
Asesor de Tesis.
Colegiado Numero 4,476.

BELTER RODOLFO MANCILLA SOLARES
ABOGADO Y NOTARIO



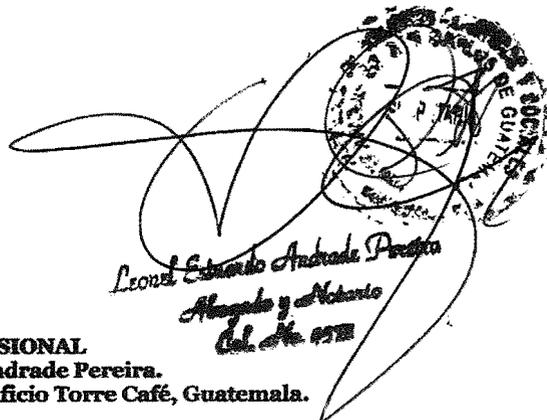
**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de julio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **LEONEL ESTUARDO ANDRADE PEREIRA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ**, Intitulado: **"ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA EXPRESIÓN DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACIÓN LABORAL AL DARSE UNA CONCILIACIÓN JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE ÉSTAS"**.

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

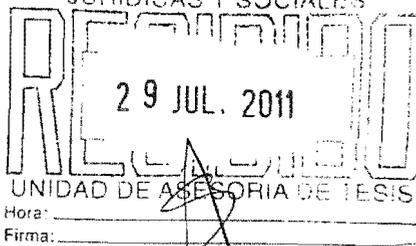

LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS





BUFETE PROFESIONAL
Lic. Leonel Estuardo Andrade Pereira.
7ma. AV. 1-20 zona 4, oficina 660 Edificio Torre Café, Guatemala.

Guatemala, 29 de julio de 2011.
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Lic. Carlos Manuel Castro Monroy.
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Estimado Licenciado:

En atención a la providencia emanada de esa unidad, en la que me faculta para que como revisor pueda realizar modificaciones que tenga por objeto mejorar el trabajo de tesis denominado: **“ESTUDIO JURIDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA EXPRESION DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACION LABORAL, AL DARSE UNA CONCILIACION JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE ESTAS”** elaborado por el Bachiller **GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ** por lo que de manera atenta a usted comunico:

1. El Contenido científico y técnico del presente trabajo adquiere importancia puesto que es un tema sobre el cual no se ha profundizado, ya que contiene doctrina, legislación y propuestas que directamente le es aplicable, y en el se deja constancia sobre la violación a los derechos del trabajador al darse la suscripción de un convenio con la venia judicial, al permitir la disminución en el monto de sus prestaciones laborales las cuales son irrenunciables.
2. En cuanto a la metodología y técnicas de investigación, se utilizo el método deductivo, en vista de que al analizar y observar los hechos que aparecen en esta investigación se originaron conclusiones personales. Además se utilizo el método histórico, pues necesariamente se analizo doctrina jurídica, mismos que sirvieron de marco teórico.
3. Respecto al orden seguido en la redacción de la presente investigación, la misma cuenta con la lógica y congruencia correcta; luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al estudiante, he podido comprobar, con una rigurosa asesoria, que el trabajo al final satisface todos los requerimientos en una forma sencilla, clara y concisa.



BUFETE PROFESIONAL
Lic. Leonel Estuardo Andrade Pereira.
7ma. AV. 1-20 zona 4, oficina 660 Edificio Torre Café, Guatemala.

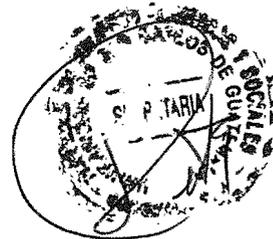
4. El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al poner de manifiesto los efectos negativos al darse una conciliación en la expresión de la cantidad y pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.
5. Con respecto al orden que sigue en el contenido de la presente investigación con la revisión brindada, la conclusiones y recomendaciones a las cuales se arribaron en el presente trabajo investigativo se realizaron de acuerdo al contenido del trabajo, las cuales tienen una congruencia correcta.
6. Durante la revisión brindada se verifico que el estudiante realizara una investigación actualizada, utilizando para esto técnicas de investigación y bibliografías, congruentes y pertinentes con respecto al tema desarrollado con lo cual se verificara la hipótesis planteada.
7. Luego de un trabajo de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, este satisface tanto en su forma practica como en su contenido.

Con base a las razones expuestas, el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos en el artículo 22 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Publico, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que el mismo continúe el tramite correspondiente.

Atentamente:

LIC. LEONEL ESTUARDO ANDRADE PEREIRA. REVISOR.

Leonel Estuardo Andrade Pereira
Abogado y Notario
Col. 4to. 972



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GUSTAVO EDUARDO DÍAZ HERNÁNDEZ Titulado ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA EXPRESIÓN DE LA CANTIDAD Y PAGO DE LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR GUATEMALTECO AL FINALIZAR SU RELACIÓN LABORAL, AL DARSE UNA CONCILIACIÓN JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL QUE DAN ORIGEN A LAS FORMAS ANORMALES DE TERMINAR CON EL RECLAMO DE ÉSTAS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA



A: JEHOVA DIOS.

El que hace que llegue a ser, nuestro creador como única fuente de la vida y el conocimiento, por que sin su ayuda, esta meta no hubiese sido alcanzada.

A: MI MADRE.

Nidia, porque desde que fui concebido en su vientre hasta el día de hoy, a manos llenas, he sido educado, guiado incondicionalmente, con el amor más puro que existe en la tierra, el de madre, trayéndome hasta acá el día de hoy.

A: MI PADRE.

Ernesto, porque tomando como derrotero el temor a Jehová, me ha tomado de la mano y me ha enseñado que el trabajo, la disciplina y los principios, deben ser la brújula que guíen mi vida por el camino correcto.

A: MI FAMILIA.

Mi esposa Melisa, a mi hija Alejandra, y a mi hijito que viene en camino, como la fuente de energía e inspiración para seguir adelante en los momentos más

difíciles de esta lucha.



A: MIS HERMANOS.

Fredy, Rodolfo, Boris. Lisdeth, Carolina, Ilma, Lucrecia,
por sus consejos e invaluable apoyo.

**A: TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA.**

Por que como Alma Mater noblemente me recibió como
privilegiado hijo en sus aulas, en las cuales me hizo ver
la luz del conocimiento que no muchos pueden ver en
nuestro país.

A: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Por haberme proporcionado los recursos necesarios
para formarme como un orgulloso profesional san
carlista.

ÍNDICE



Introducción	
--------------------	--

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.	
1.1. Conceptos y definición.....	01
1.2. Los principios del derecho laboral guatemalteco.....	10

CAPÍTULO II

2. Formas anormales de terminar el proceso.	
2.1. Formas de terminar el proceso.....	13
2.2. Formas normales de terminar el proceso.....	14
2.3. Formas anormales de terminar el proceso.....	18

CAPÍTULO III

3. La relación de trabajo.	
3.1. Concepto.....	29
3.2. Teoría de la relación laboral.....	32
3.2.1. Teoría del arrendamiento.....	33
3.2.2. Teoría de la compraventa.....	34
3.2.3 Lo esencial de la relación del trabajo.....	35
3.3. Antecedentes de la teoría de la relación del trabajo.....	36
3.4. Naturaleza jurídica de la relación del trabajo.....	39
3.5. Formación de la relación de trabajo.....	43
3.6. Presunción laboral.....	44
3.7. Sujetos de la relación laboral.....	45
3.7.1. Conceptos de trabajo.....	45
3.7.2. Conceptos de patrón.....	46



3.7.3. Conceptos de intermediario.....	47
3.7.4 Conceptos de representante del patrono.....	48
3.7.5. Conceptos de trabajador.....	49
3.8. Elementos esenciales de la relación de trabajo.....	51
3.8.1. La subordinación como elemento determinante en la relación laboral.....	51
3.8.1.1. Concepto de subordinación.....	51
3.8.1.2. Importancia de la subordinación en el contrato de trabajo.....	52
3.8.1.3. Caracteres de la subordinación en el trabajo.....	53
3.8.1.4. Términos de dirección y dependencia.....	58
3.8.1.5. Naturaleza jurídica de la subordinación.....	59
3.8.2. El salario.....	66
3.8.2.1. Conceptos de salario.....	66
3.8.2.2. El salario como prestación jurídica.....	67

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales	
4.1. Antecedentes.....	69
4.1.1. Definición.....	75
4.1.2. Elementos.....	76
4.1.2.1. Temporal.....	77
4.1.2.2. Personal.....	77
4.2. Características.....	77
4.2.1. Tutelaridad.....	78
4.2.2 Irrenunciabilidad.....	78
4.2.3. Inacumulabilidad.....	78
4.2.4 Incompensabilidad.....	78
4.2.5. Unicidad.....	79
4.2.6. Proporcionalidad.....	79
4.2.7. Exigibilidad.....	79
4.3. Integración.....	80



4.3.1. Vacaciones.....	80
4.3.2. Bonificación incentivo.....	83
4.3.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	85
4.3.4. Aguinaldo.....	86
4.3.5. Ventajas económicas.....	88

CAPÍTULO V

5. Formas en las que da la violación a los derechos laborales cuando se reclaman las prestaciones.

5.1. Concepto de reclamación.....	93
5.1.1. Porque se reclama.....	94
5.1.2. Que se reclama.....	95
5.1.3. La posición del trabajador: ¿es jurídicamente ético que el trabajador se sitúe en posición de peticionario de lo que ya se le debe?.....	96
5.2. Formas en que nuestro ordenamiento jurídico laboral indica debe ser el pago de las prestaciones.....	97
5.2.1. Ante el patrono.....	98
5.2.2. Ante la Inspección General del Trabajo.....	98
5.2.3. Ante el órgano jurisdiccional.....	100
5.2.4. Naturaleza jurídica.....	100
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN



En Guatemala se cuenta con una legislación especial que regula lo relativo a las relaciones de trabajo, cuyo objetivo principal es ser tutelar de los derechos de los trabajadores. No obstante, esos derechos de carácter de irrenunciable, al concluir la relación laboral, son vulnerados cuando se aprueba el convenio de las partes ante la Inspección General de Trabajo, o en la conciliación ante el órgano jurisdiccional.

En virtud de lo anterior la hipótesis del presente trabajo de tesis, consiste en que: actualmente no existe mecanismo alguno que garantice que juzgadores y abogados asesores de los trabajadores, aseguren el pago de la cantidad íntegra que en concepto de prestaciones éstos reclaman. Derivado de lo anterior, se busca la verificación de esa tutelaridad, al cumplir las leyes laborales existentes en Guatemala.

Por lo tanto el objetivo general es analizar en qué forma se incumple con los principios que dieron vida a la legislación laboral, entre ellos el principio de irrenunciabilidad en estricto apego al de tutelaridad, al darse una conciliación como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo

El presente trabajo se integra por cinco capítulos que fueron desarrollados en orden lógico, el primero, contiene conceptos, definiciones y principios del derecho laboral; el segundo, habla de las formas de terminar el proceso; entre éstas la conciliación, el tercero, describe la relación laboral, como fuente de las prestaciones laborales; el capítulo cuarto, anota lo relativo a las prestaciones laborales, indicando el origen a las



prestaciones como tal; el capítulo quinto, expone lo relativo a la vulneración en las prestaciones laborales y la manera en que se dan.

Para la elaboración del presente trabajo, se utilizaron los métodos inductivo, analítico y sintético, aplicando como técnicas: el análisis, la selección y recopilación de datos bibliográficos y documentales, así como la legislación nacional vigente relacionada.

Con el presente trabajo se pretende identificar las violaciones a los derechos del trabajador en el uso de un procedimiento permitido por la ley, a saber la conciliación.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral guatemalteco

El ámbito donde se ubica nuestro tema es el derecho laboral del Estado de Guatemala.

1.1. Conceptos y definiciones

-Derecho

“Lingüísticamente la palabra derecho proviene de las voces latinas *directum* y *dirigere*, teniendo éstas el significado de conducir, enderezar, gobernar, regir, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado, guiar o encaminar. Y en el idioma Español ésta expresión latina ha sido la célula madre, derivándose de ésta vocablos como: jurídico, jurisconsulto, jurisprudencia, justicia, etcétera ya que si se estudia el significado de la palabra *justicia* se observará que ésta tiene el alcance de lo que debe de hacerse según la razón y lo justo”¹.

¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Pág. 226.



-Tutela

“En sentido generalizado la tutela indica que es una protección para los que se encuentran en una desprotección, o también una parte inferior, débil, y vulnerable por lo que se debe de entender por tutela o tutelar lo que ampara y protege algo”².

Es preciso recordar que la tutela es la fuerza y la potestad dada y permitida por el Estado sobre una persona para guardar y proteger para quien por su condición no puede protegerse.

-Derecho del trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más 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 nuestros 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

² Ibid. Pág. 766.



derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero se pueden fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

Es también reconocido como derecho de trabajo, derecho laboral, derecho obrero, Cabanellas, lo define como “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”³.

Siempre que dentro de ésta definición se encuentran inmersos temas como; garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, la reglamentación de las condiciones dentro de la empresa o lugar de trabajo, leyes que regulen las jornadas laborales, salario, contrato, higiene, seguridad, horas extraordinarias, limitación de la libertad contractual, jubilaciones, previsión social, vacaciones, descansos, reparación de accidentes, enfermedades profesionales etcétera.

De conformidad con De Litala establece que es un conjunto de normas que regulan la actividad humana diaria en la vida individual y social, y como tal concurre a la consecución de las finalidades humanas y de las idealidades humanas y desde el punto

³ Ibid. Pág. 234.



de vista teleológico, de acuerdo con las formas de la vida humana que se propone regular y del fin que se propone alcanzar, se divide diferenciándose y especificándose.

El jurista Ernesto Krotoschin, expresa que el derecho de trabajo es “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 supuesto básico y cuyo sentido internacional apunta a lo jurídico”⁴.

El derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre los obreros o trabajadores y los empleadores o también denominados patronos o empresarios y de éstos con el Estado, siendo su fuente de origen la prestación voluntaria, subordinada, y en consecuencia retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. Por tanto no se presume la gratitud del trabajo.

Otro concepto es que se toma como una ciencia por ende una rama autónoma de la ciencia jurídica que surgió con la finalidad de disciplinar las relaciones existentes como consecuencia de una prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

⁴ Ibid. Pág. 235.



El derecho aparece como un conjunto de normas públicas y privadas que regulan las relaciones derivadas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente dentro del ámbito de organización y dirección empresarial. Participa, pues, de un carácter público, cierto intervencionismo del Estado, y privado, es fundamental el contrato de trabajo. Su autonomía como disciplina jurídica se debe a que es una materia con fuentes propias tales como los convenios colectivos e instituciones propias se puede ejemplificar a la jurisdicción laboral o social.

En suma, es un derecho nuevo con un significado tuitivo, protector, en el que aparece una nueva fuente como fuerza social normativa: las entidades profesionales (sindicatos y organizaciones empresariales) que dan lugar a los convenios colectivos.

Doctrinariamente es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, en el cual se incluyen normas de derecho individual y el colectivo que regulan todos sus deberes y en consecuencia los derechos de las partes entre sí y con el Estado.

Para que el derecho de trabajo sea considerado como una ciencia jurídica pueda ser considerada como autónoma, basta con que sea amplia para merecer un estudio particular; la misma contiene doctrinas homogéneas, dominadas por conceptos generales, comunes y distintos conceptos generales informadores de otras disciplinas;



que posea un método propio o sea que tenga una metodología única para lograr investigar sus finalidades.

Éste es llamado por algunos juristas derecho del trabajo, luego del estudio y lectura de muchas definiciones puede decirse que es la rama del derecho que estudia todo lo relacionado a las regulaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, y de unos y otros con el estado, teniendo éste mismo un amplio contenido de relaciones en virtud que le atañe todo lo relativo a la producción y evolución de un estado, debido a que si no existiera el trabajo no podría una sociedad avanzar ni relacionarse con otro estado. Al estudiar el derecho laboral no se puede dejar por un lado que el mismo se divide en el derecho individual y el derecho colectivo, etcétera.

Otra definición de derecho del trabajo es la siguiente: conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

-Definición de trabajo

Para lograr definir con exactitud lo que es la palabra *trabajo* se debe de tomar en cuenta que al referirse a trabajo se enfoca regularmente a la ocupación que ejerce habitualmente una persona, ya sea producto de una actividad intelectual, artística, o física a cambio de un salario, en otras palabras, trabajo es la acción, ocupación faena o



labor que una persona realiza a cambio de una retribución ya sea dineraria o en especie.

El trabajo es una actividad que solo puede desarrollar el hombre, ya sea de manera intelectual o física y de esta manera contribuye a la producción de la riqueza, dignificando la vida del ser humano y en consecuencia hace una subsistencia más cómoda en la sociedad.

Por tanto el trabajo se define como una actividad lícita que es presada a favor de quien tiene la facultad de contratarla y dirigirla mediante la supervisión y pago de una retribución generalmente en dinero.

El Artículo ciento uno de la Constitución Política de República de Guatemala, define al trabajo como: “un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social”.

Al referirse que el trabajo es **un derecho de la persona**, y por estar reconocidas dentro de tan importante cuerpo legal debe de entenderse que es una actividad que sin motivo alguno puede privarse a nadie de dicha garantía, a excepción de los casos específicos dentro de nuestra normativa.

Al observar y estudiar las leyes guatemaltecas somos de la opinión que se podría definir como el conjunto de principios, normas, instituciones y costumbres que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo con ocasión del trabajo. Ya que éste derecho no abarca únicamente esto si no por ser un derecho surgido de carácter social



y con íntima relación con otros tipos de derecho, sin embargo conserva su autonomía trata también de las relaciones subordinadas, ya que el trabajo autónomo no es competencia de ésta ciencia, con excepción del ejercicio del derecho de sindicalización, regulado en el Artículo dos del Decreto 1,441.

“Etimológicamente se compone de palabras que significan dolor y pena, en la antigüedad ésta actividad era considerada como un castigo, ya que dicha palabra se deriva del latín *Trabs*, *Trabis*, lo cual se traduce a *traba*, significando *traba*, como algo que compromete, que detiene al hombre; al estudiar la lengua griega se deduce que proviene del griego *Novos* que tanto como el latín *Labor*, coinciden con el francés *Travail*, así también en el italiano *Travagio* o *Besogna*, y no podemos dejar de mencionar al alemán antiguo *Arbeit* y el *Eslavo Rabota*, todas las voces anteriormente descritas, hacen recordar que provienen de un mal que debe soportarse, y al situarse en la actualidad la real academia española indica que laborioso significa penoso”⁵.

Antecedentes de derecho

Los Romanos, ellos que fueron los grandes creadores del derecho en la antigüedad, llamaban **ius**, a todo aquello que consideraban que encuadraba en una hecho, acción u omisión lícita, y denominaban **Injuria**, a todo lo ilícito, o a la acción u omisión de actos que causaban daño a otros.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Pág. 277.



En el siglo IV de la era cristiana se empezó a usar en Europa la palabra *"Directum"* para indicar el conjunto de normas religiosas que orientan la conducta humana por el camino recto, directo, y este significado se fue extendiendo posteriormente a todas las normas que se les imponía a los hombres, para que todo se dirigiera en sentido justo.

-Definición

"Celso, definió la palabra "ius" como el arte de lo bueno y lo justo en otras palabras es el modo de alcanzar la justicia por medio de la conducta humana. La palabra derecho proviene de la palabra *Directum*, y de ésta se deriva actualmente en los idiomas occidentales, como *Droit, Rect, Dight, Diritto, Directo, etcétera*"⁶.

Derecho es todo aquello, recto, igual, directo, seguido, sin torcerse a un lado ni al otro, erguido, justo, fundado, razonable, legítimo, por ende la facultad natural del hombre para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. También se le conoce como la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permita hacer en ella de manera justa y con razón.

En consecuencia derecho es el conjunto de principios, preceptos y reglas que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos por la fuerza, por tanto, el estudio sistemático de estos preceptos y

⁶ Ibid, pág. 234.



reglas, acción que se tiene sobre una cosa o persona, facultad que abraza el estudio del derecho en sus diferentes órdenes.

Según el diccionario de la Real Academia Española es “La Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor; conjunto de principios, preceptos y reglas que rigen las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a los que deben someterse todos los ciudadanos y también lo toma como la ciencia que estudia estas leyes y su aplicación”⁷.

1.2. Los principios del derecho laboral guatemalteco

De la palabra principio, debemos entender como la fuente, el inicio, el punto de partida, directriz.

Debido a que la legislación guatemalteca en el Código de Trabajo les denomina *características ideológicas* que deben inspirar la legislación laboral, se refiere esto a que deberán interpretarse todas las normas referentes al derecho laboral, a la luz de los principios que los legisladores plasmaron en la ley, por ejemplo los principios de: tutelaridad, de derechos mínimos, irrenunciabilidad, superación de los derechos mínimos, in dubio pro-operario, necesidad, imperatividad, realismo, objetividad, naturaleza pública, democratividad, y conciliación.

⁷ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. España. 2,001, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=derecho (25 de febrero del año 2,011).



Por lo tanto en el presente capítulo podemos constatar el origen del derecho en general, la actividad humana denominada trabajo, el sentido del derecho laboral, su origen tutelar de los derechos de los trabajadores, y las características ideológicas del derecho laboral guatemalteco, y su favorecimiento a los derechos de los trabajadores en la aplicación de las normas de carácter laboral en Guatemala.



CAPÍTULO II



2. Formas anormales de terminar el proceso

Son las formas de terminar el proceso distintas a la sentencia, la cual constituye la forma normal de terminar el proceso por excelencia.

2.1. Formas de terminar el proceso

El proceso constituye una serie de actos en secuencia. Dicho proceso así como tiene su inicio también, llega a su conclusión. Esta serie de actos en secuencia, regularmente llegan a su final por medio de una sentencia dictada por el órgano jurisdiccional, ante el cual se plantea nuestra petición.

Otras veces esa serie de actos que deben realizarse dentro de un proceso no son ejecutados. Dentro de estas formas existen: el allanamiento, la conciliación, el desistimiento, la transacción y la caducidad de instancia. A ellos se les denomina como anormales, pues al contrario del normal no se realizan todos los actos en secuencia, lo cual da como resultado que el proceso llegue a su fin.

En este apartado del presente trabajo, nos referiremos a las dos formas de terminar el proceso. Como notamos muchos de ellos constituyeron en el capítulo anterior, clases de las formas de resolver los conflictos, pero en ellos fueron desarrollados de una



manera, breve y sin profundizar. En este capítulo profundizaremos más en ellos, con la excepción de la conciliación, la cual no la desarrollaremos en forma amplia, pues el capítulo siguiente, tiene como función el desarrollo de este tema.

2.2. Formas normales de terminar el proceso

A la sentencia se le denomina la forma normal de terminar el proceso, pues en ella se realizarán cada uno de los actos en secuencia, siendo el final de este, a través de la sentencia, en la cual el órgano jurisdiccional, indicará si nuestra petición, tiene fundamento en la ley.

-La sentencia

Constituye la única forma normal de terminar el proceso, es un acto procesal que decide sobre puntos sometidos al conocimiento de los órganos jurisdiccionales. La palabra sentencia tiene su origen en el vocablo latino **Sentencia**, dicho vocablo tiene como significado la decisión del juez o del árbitro. La sentencia constituye "El acto del órgano jurisdiccional en que éste emite, su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y, en consecuencia, actúa o se niega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndolo en todo caso"⁸.

⁸ Arellano, Carlos. **Derecho procesal civil**. Pág. 432.



La sentencia también tiene sus fases las cuales son llevadas a cabo para que el juzgador emita la respectiva resolución, el Licenciado Mario Estuardo Gordillo Galindo indica que son: “Un examen “Prima Facie” del caso sometido a decisión; Examen crítico de los hechos; Aplicación del derecho a los hechos; y, la decisión”⁹.

En la primera fase el juez debe establecer si debe admitir o rechazar la pretensión que se le ha presentado mediante el análisis correspondiente de la misma. Si la primera etapa da como consecuencia que si se admite la pretensión entonces el juez en la segunda revisará todas las pruebas que a él se le han aportado y el examen de los hechos expuestos por las partes del proceso, sacando sus respectivas conclusiones al respecto. Finalizada la segunda, en la tercera el juez deberá proceder a determinar cuál debe ser el derecho que se aplica. Finalmente en la última etapa el juez decidirá la pretensión ante él interpuesta dictando un fallo a favor o contrario para el actor.

Al darse todas las fases de la sentencia esta dará como resultado la cosa juzgada, por lo que la pretensión ha sido resuelta, siendo inútil su discusión y de forzoso cumplimiento.

Al finalizar todas las etapas del respectivo proceso el juez debe dictar la respectiva sentencia, el Artículo ciento noventa y ocho del Código Procesal Civil de Guatemala indica: “Efectuada la vista, o vencido el plazo del auto para mejor fallar, se dictará sentencia conforme a lo dispuesto en la ley constitutiva del Organismo Judicial”.

⁹ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 96



Respecto al plazo que menciona el artículo citado anteriormente, el Artículo ciento cuarenta y dos de la Ley del Organismo Judicial indica: “Las providencias o decretos deben dictarse a más tardar el día siguiente que se reciban las solicitudes; los autos dentro de tres días; las sentencias dentro de los quince días después de la vista, y esta se verificará dentro de los quince días después de que termine la tramitación del asunto, salvo que las leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes”.

Al respecto dado nuestro interés en el proceso oral, específicamente en el de los asuntos relativos a la obligación de prestar alimentos y en base a lo que regula la última parte del Artículo ciento cuarenta y dos de la Ley de Organismo Judicial, debemos ver lo que indica el Artículo doscientos ocho del Código Procesal Civil y Mercantil: “Si el demandado se allanare a la demanda o confesare los hechos expuestos en la misma, el juez dictará sentencia dentro de tercero día. Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia, sin causa justificada el juez fallará, siempre que se hubiere recibido la prueba ofrecida por el actor. Dentro cinco días a partir de la última audiencia, el juez dictará sentencia”.

Al dictar sentencia, el juez debe cumplir con varias formalidades, pues como observamos, esta es una resolución en la cual de forma imparcial se resolverá las pretensiones del actor. Al respecto de la forma de la sentencia, es importante hacer las respectivas observaciones en dos artículos de La Ley del Organismo Judicial.



El primero, el Artículo ciento cuarenta y tres de la Ley de Organismo Judicial, el cual se refiere a los requisitos de toda resolución indica: “Toda resolución general llevara necesariamente el nombre del tribunal que la dicte, el lugar, la fecha. Su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados en su caso y del secretario o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o Decretos de puro trámite”.

El segundo, el Artículo ciento cuarenta y siete de la Ley de Organismo Judicial, el cual específicamente indica la forma de redactar una sentencia: “Las sentencias se redactarán expresando:

- Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, en su caso de las personas que las hubiere representado y el nombre de los abogados de cada parte.
- Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que verso, en relación a los hechos.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.



- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresadas y precisas congruentes con el objeto del proceso”.

De los preceptos legales antes citados entendemos que la ley determina la manera de dictar sentencia en cada caso, tanto en qué fase procesal, plazo, oportunidad y requisitos formales, alcanzando así la forma normal de terminar el proceso.

2.3. Formas anormales de terminar el proceso

Se consideran como tales a las formas de terminar el proceso, distintas a la sentencia.

-El allanamiento

El allanamiento corresponde la primera forma de terminar el proceso anormalmente. Nuestro derecho procesal civil trata de que los procesos se tramiten en una forma simple y rápida, llevando a cabo una economía procesal. El actor al plantear su demanda ante un órgano jurisdiccional procurando la satisfacción de su pretensión, da lugar al litigio, esto no encierra el hecho de que las partes siempre estarán confrontadas y que esto no pueda cambiar de postura en el transcurso del proceso.

El allanamiento constituye una actitud del demandado dentro del proceso, por el cual acepta las pretensiones del actor formuladas en la demanda dando como resultado que el proceso, en ese momento, al darse el acuerdo entre las partes, finalice. El Artículo



ciento quince del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala indica: "Si el demandado se allanare a la demanda, el juez previa ratificación, fallará sin más trámite". Es importante ver el efecto del allanamiento, en el proceso oral por lo que vemos como el Artículo doscientos ocho del mismo texto legal indica: "Si el demandado se allanare a la demanda o confesare los hechos expuesto en la misma, el juez dictará sentencia dentro de tercero día". Entiéndase el demandado muestra su conformidad.

-Clases de allanamiento

Existen dos clases de allanamiento

-Total.

-Parcial.

Se da el allanamiento total cuando el demandado acepta todas las pretensiones del actor que ha formulado en la demanda, esto da como resultado que el proceso finalice por lo que el juez debe dictar la sentencia respectiva, siendo innecesarias las demás etapas del proceso.

Se dice que el allanamiento es parcial cuando el demandado no acepta la totalidad de las pretensiones del actor que formula en la demanda, sino solamente algunas, en este caso el proceso debe continuar por las demás pretensiones que deben ser discutidas y deben ser decididas por el juez.



-La conciliación

La conciliación deviene del latín “Conciliatio” y en su formulación verbal “Conciliare”, el significado general indica que es el efecto de conciliar, conformidad, o semejanza de una cosa con otra. Definiendo el acto de conciliación, decimos que: “Es aquel acuerdo o avenencia al que arriban las partes para resolver el conflicto”¹⁰.

La conciliación es una actitud que toman las partes del proceso a través del cual previenen, o extinguen un litigio que hubieren comenzado. El Artículo doscientos tres del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala regula lo relativo a la conciliación en el juicio oral, el cual indica: “En la primera audiencia, al iniciarse la diligencia, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobara cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes. Si la conciliación fuere, parcial el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo”.

Debe notarse que las características de la conciliación en este tipo de procesos son las siguientes: es obligatoria; y se lleva a cabo al comenzar las diligencias del proceso.

Existen dos clases de conciliación:

-Total.

-Parcial.

¹⁰ Gordillo, Ob. Cit. Pág. 47



La total se produce en virtud de un acuerdo en la totalidad de las pretensiones del actor formuladas en la demanda, lo cual da como resultado que el proceso finalice. En la conciliación parcial se llega a un acuerdo solo en determinadas pretensiones por lo cual el proceso debe continuar, con respecto a las otras pretensiones que no fueron objeto de conciliación.

Es importante recordar la obligación que tienen los jueces al aprobar las conciliaciones a que lleguen las partes en el entendido que estas no deben contrariar las leyes, refiriéndose tal mandato, específicamente, a lo relativo de la prestación de alimentos, pues a través de ella se logra proteger el desarrollo de los que tienen derecho a recibirlos así como a que sean prestados por la persona obligada, en la proporción que su situación se lo permita.

-El desistimiento

Al hablar de desistimiento nosotros tenemos la idea de apartarnos o dejar de tener interés en alguna pretensión. El desistimiento también constituye una forma de terminar en forma anormal el proceso, pues nos permite concluir las etapas del mismo.

Guillermo Cabanellas de Torres al respecto del desistimiento en el derecho procesal dice: "Es el abandono, deserción o apartamiento de la acción, demanda, querella, apelación o recurso"¹¹.

¹¹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Jurídico y Elemental*, pág. 456.



Obviamente como vemos el desistimiento extingue todo tipo de interés en el proceso.

Dentro de la legislación procesal civil guatemalteca, observamos que el desistimiento es formalista, debe cumplir con varios requisitos para que este sea aceptado por los órganos jurisdiccionales. Debemos entender esto como una seguridad que debe tener el encargado de la administración de justicia, en el sentido de que la persona, realmente desea desistir del proceso, que en un momento, tuvo interés en resolver. El Artículo quinientos ochenta y dos del Código Procesal Civil y Mercantil al respecto del desistimiento indica: “Cualquiera puede desistir del proceso que ha promovido o de la oposición que ha formulado en un proceso en que es parte. Este desistimiento impide renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia al derecho respectivo. Para desistir del proceso no es necesaria la conformidad de la parte contraria”.

Al analizar el artículo citado vemos como debemos proceder con mucho cuidado con el desistimiento, pues este nos impide volver a realizar nuestra petición con respecto a los derechos a los que hemos renunciado. El segundo párrafo del Artículo quinientos ochenta y uno del Código Procesal Civil y Mercantil indica: “Toda solicitud de desistimiento debe formularse especificando concretamente su contenido. El desistimiento puede hacerse cualquiera que sea el estado del proceso”. También dicha solicitud debe llevar la legalización de firma por medio de notario de la persona que lo solicita, así lo regula el Artículo quinientos ochenta y cinco del Código Procesal Civil y Mercantil: “Para que el desistimiento sea válido, se necesita que conste en autos la voluntad de la persona que lo hace, con su firma legalizada por notario y reconocida



ante el juez en el momento de presentar la solicitud; y si no pudiere firmar, lo hará otra persona a su ruego. Si no se cumpliera con lo dispuesto en este artículo la solicitud se desechará de plano”. Además de lo anterior debemos tomar en cuenta, lo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil respecto a los requisitos que deben cumplir las solicitudes.

Tomando en cuenta lo anteriormente anotado, también es de mucho interés, especialmente, para el juicio oral en los asuntos relativos a prestar alimentos, que no todo proceso, puede ser desistido. El Artículo quinientos ochenta y cuatro del Código Procesal Civil y Mercantil al respecto ordena: “No pueden desistir del proceso ni de un recurso o excepción que afecte el fondo del asunto, los que defienden intereses de menores, incapaces o ausentes. Tampoco podrán hacerlo los que defienden intereses del Estado o municipales”. Asimismo creemos importante también hacer mención a lo estipulado en el Artículo número diecinueve de la Ley del Organismo Judicial, el cual ordena: “Se puede renunciar a los derechos otorgados por la ley, siempre que tal renuncia no sea contraria al interés social, al orden público o perjudicial a tercero, ni este prohibido por otras leyes”.

Existen dos formas de desistimiento

-Total

-Parcial



La total afecta la esencia del asunto que se tramita en el órgano jurisdiccional. La parcial se refiere solamente a un recurso, incidente o excepción, lo cual da como resultado que los puntos tratados no dan fin al proceso. El Artículo quinientos ochenta y uno del Código Procesal Civil y Mercantil en sus dos primeros párrafos respecto al desistimiento norma: “El desistimiento puede ser total o parcial. El desistimiento total es del proceso o de un recurso que afecte la esencia del asunto y el parcial solamente de un recurso, incidente o excepción sobre puntos que no dan fin al proceso y sobre una prueba propuesta”. También el Artículo quinientos ochenta y tres del Código Procesal Civil y Mercantil ordena: “El desistimiento de un recurso, excepción o incidente deja firme la resolución recurrida y sin efecto la excepción o incidente. Para el desistimiento parcial no es necesaria la conformidad de la parte contraria”. De lo considerado inferimos que el desistimiento ya sea total o parcial, suspende el impulso necesario para dar seguimiento a un asunto, que afecte el proceso en forma definitiva o circunstancial.

-La transacción

Etimológicamente la palabra transacción proviene del verbo latino “Transigere”, el cual significa pasar a través, en su sustantivación, proviene de “Transactio” el cual equivale a trato o acuerdo. Guillermo Cabanellas de Torres indica que transacción es: “concesión que se hace al adversario, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto, aun estando cierto de la razón o justicia propia”¹².

¹² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág 388.



El Código Civil de Guatemala en el Artículo dos mil ciento cincuenta y uno da la definición legal de transacción indicando: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que esta principiado”. A través de la transacción también se da la finalización del proceso respectivo. Recordemos asimismo que en el Código Procesal Civil de Guatemala, también se encuentra regulado en las excepciones lo relativo a la transacción, dicha excepción ataca el fondo del asunto, el cual si el órgano jurisdiccional lo acepta, da como resultado que el proceso no continúe y la demanda tenga una resolución desfavorable.

Existen las siguientes clases de transacción:

-Judicial y extrajudicial.

-Pura y compleja.

La transacción judicial es aquella que recae en una pretensión cuyo asunto ya existe litigio, el cual se encuentra para su resolución en el respectivo órgano jurisdiccional, pendiente de su respectiva resolución. La transacción extrajudicial al contrario recae sobre una pretensión cuyo asunto aún no sido del conocimiento de un órgano jurisdiccional, las partes todavía no han acudido a él y todavía no existe litigio alguno.

La transacción pura se refiere a aquella en la cual las partes operan y llegan a un acuerdo sobre una misma materia que es parte del litigio o la discusión.



La transacción compleja en cambio se refiere a una prestación diferente, se adjudican otro tipo de bienes para llegar a la solución del litigio.

-La caducidad

Etimológicamente la palabra caducidad proviene del latín Caducus, y éste a su vez del verbo Cadere el cual tiene como significado caer. Definiendo lo que es la caducidad podemos decir que es: “la pérdida de un derecho por no ejercerlo durante el lapso que fija la ley o establece la voluntad de las partes”¹³.

La caducidad entonces se refiere al abandono del interés de la parte dentro del proceso, que ya no da el impulso a sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional. En esta forma de terminación juegan un papel muy importante la inactividad y el transcurso del tiempo, ambos dan el resultado de perder la eficacia del derecho que se pretende ejercer, el tiempo que debe transcurrir para que se produzca la caducidad, debe estar fijado por la ley.

El Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala tiene regulado en un apartado lo relativo a la caducidad, el Artículo quinientos ochenta y ocho norma: “Caduca la Primera Instancia por el transcurso de seis meses sin continuarla. La Segunda caduca por el transcurso de tres meses. Estos plazos son continuos y en ellos se incluyen los días inhábiles”. Al igual que en la transacción, existe en nuestra legislación, una excepción

¹³ Fornaciori, Mario Alberto. **Modos anormales de terminar el proceso**, pág. 1.



de caducidad, la cual también ataca el fondo del asunto, y de acoger dicha excepción el órgano jurisdiccional, da como resultado que el proceso finalice.

La caducidad en primera instancia trae como efecto que se restituyan las cosas al estado que tenían antes de la demanda, asimismo hace ineficaces los actos procesales realizados e impide replantear el proceso, salvo que se trate de derechos no prescritos en cuyo caso puede iniciarse nuevo proceso, la de segunda instancia deja firme la resolución apelada, esta debe ser tramitada en forma de incidente.

En el presente capítulo hemos visto la forma normal y las anormales de terminar con el proceso, entre estas últimas, la conciliación y sus clases, concepto medular de nuestro tema, y suceso por cual se dejan de recibir las prestaciones laborales descritas.



CAPÍTULO III



3. La relación de trabajo

Este capítulo es de suma importancia pues al comprobarse la existencia de una relación de trabajo, por medio de la concurrencia de sus elementos necesarios, nace la obligación por parte del patrono a cumplir con las prestaciones legales.

3.1. Concepto

En apartados anteriores se definió lo relativo al contrato de trabajo, sus características, sus elementos personales y reales, derechos de los trabajadores y de los patronos etcétera; ahora expondremos la asiduidad del concepto de contrato de trabajo y relación de trabajo.

De conformidad con la estructura que ostenta el Código de Trabajo Guatemalteco, este diferencia sutilmente lo relativo al contrato de trabajo y la relación de trabajo; la figura del contrato proviene del derecho civil toda vez que el derecho de trabajo lo tomó del anterior en virtud que éste carecía de mecanismos jurídicos para conceptualizar al vínculo entre el patrono o el trabajador. Como lo expone el Licenciado Luis Fernández Molina "ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz"¹⁴.

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, pág. 85.



El Código de Trabajo Guatemalteco se inclina por la corriente doctrinal que se enfoca a indicar que la figura que prevalece o que es de vital importancia, es la relación de trabajo, toda vez que en ella se plasma la autonomía de la voluntad de las partes y en donde posteriormente "entrarán en vigor los mínimos que la ley establece"¹⁵. "La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un Contrato de Trabajo"¹⁶. Por otro lado el Doctor Arturo Bronstein al tratar el tema Diagnóstico de las Relaciones Laborales en Centroamérica conceptualiza a las relaciones de trabajo como " el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen por objeto regular interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado dentro de un concepto socio-económico determinado"¹⁷.

En mi opinión, el mencionado jurisconsulto enfoca las relaciones de trabajo desde el punto de vista de las normas jurídicas, que son la base para el inicio de la relación de trabajo, no teniendo en cuenta el trato en sí de los sujetos de la relación laboral, o sea la prevalencia de la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo.

¹⁵ Ibid, pág. 87.

¹⁶ Ibid, pág. 89.

¹⁷ Aguilar Salguero, Lionel Francisco. **Globalización Económica y sus Incidencias en las relaciones de trabajo.** Pág. 7.



El Código de Trabajo consigna indistintamente los términos de relación y de contrato de trabajo; así se observa en el Artículo diecinueve que estipula: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."; el tercer párrafo del Artículo veinte del Código de Trabajo que norma: "Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente..."; el Artículo veinticuatro del citado cuerpo legal, también lo equipara diciendo: "La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo,..." . Concluye el Licenciado Fernández Molina el presente tema, diciendo que: "Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico"¹⁸.

Por lo que se puede advertir que tanto el Código de Trabajo Guatemalteco, como el autor antes citado son del criterio que relación de trabajo y contrato de trabajo, son lo mismo, y además el Código de Trabajo relaciona la existencia del contrato individual de trabajo, al inicio de la relación de trabajo, aclarando que se refiere a la prestación de los servicios en sí, o sea que el trabajador realice la primera acción denominada como trabajo.

¹⁸ Fernández, Ob. Cit; pág. 88.



Hoy un difícil valladar radica en el hecho de que si no se cuenta con un contrato de trabajo: ¿Cómo se prueban las características de la relación de trabajo? ¿Con testigos? ¿Qué procedería exhibir al órgano jurisdiccional, si no se cuenta con medios probatorios para convencer al juez en el caso de despido justo? Son muy loables los principios que inspiran al derecho de trabajo en el sentido que hacen más énfasis a la relación de trabajo que al contrato de trabajo y estamos de acuerdo con ellos, pero el legislador no dejó claramente definido el supuesto de probar una relación de trabajo sin contrato, que es el documento donde se plasman la voluntad de las partes. Encontrándose el trabajador en dificultades para comprobar la existencia de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, el inicio de la relación de trabajo, y como consecuencia de ambas la existencia y perfección del contrato de trabajo, como presupuesto necesario y esencial para la adquisición de derechos a favor del trabajador acorde al Artículo diecinueve del Código de Trabajo.

3.2. Teoría de la relación laboral

El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es, un tema apasionante. Su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica como manifiesta Demófilo: "el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el derecho subjetivo, sino la relación jurídica"¹⁹.

¹⁹ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 560.



Compartimos esa opinión porque es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto.

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. Y fueron varios los autores como Mario de la Cueva, quien puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones. Su tesis tuvo sus precedentes en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo.

3.2.1. Teoría del arrendamiento

Uno de sus principales precursores doctrinariamente fue Planiol, que manifestó: " éste contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La



cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo²⁰.

La crítica principal a esta tesis fue hecha por Phillippe Lotmar, en Alemania, quien sostuvo que: “el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa al poder del arrendatario y, además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio”.

3.2.2. Teoría de la compraventa

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener su vida propia laboral, Francisco Carnelutti, arguyó en Italia, que el contrato de trabajo se equiparaba con el contrato de suministro de energía eléctrica. Decía que debe distinguirse la energía de su fuente. El objeto del contrato no es la fuente, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica, en consecuencia solo puede ser objeto de un contrato de compraventa.

²⁰ Ob. Cit; pág. 563.



Este es el esfuerzo máximo que ha realizado la corriente civilista, para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil. Pero tiene el grave defecto de degradar el trabajo, de ahí la tendencia proteccionista de nuestras normas laborales.

Pero con el transcurso de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de tracto sucesivo, y sus efectos empiezan a producirse hacia el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

3.2.3. Lo esencial en la relación de trabajo

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse, por supuesto, que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, ejemplo: patrón-sindicatos.

A la doctrina le ha preocupado desde siempre éste problema. En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.



El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del derecho del trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, existen dos teorías llamadas: teoría contractualista; y teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

3.3. Antecedentes de la teoría de la relación de trabajo

Dos han sido las ideas que de manera directa contribuyeron en la formación de la teoría de la relación del trabajo: la expuesta por el jurista francés George Scelle y la sostenida por Erich Molitor.

Señala de la Cueva, que George Scelle en el año de 1922, expuso en su obra de Derecho Obrero la teoría de la dignidad humana: "Se puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la



dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se puede separar de la persona física"²¹.

Es importante destacar que George Scelle fue consciente de que primeramente debía extirparse la idea del contrato, por esta razón indicó que había de darse un cambio del subjetivismo contractualista que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, rompiendo así, con el criterio aplicado durante dos milenios del derecho civil, protegiendo al trabajo y no a un acuerdo de voluntades, finalmente apunta la tesis del acto condicional que en nuestra opinión es el alma de la teoría relacionista, al manifestar: "En el origen de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que por el simple hecho de que el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo por las leyes y los contratos colectivos"²².

La otra idea es la creada por Erich Molitor, que fue de los abanderados de la corriente laboral alemana, al precisar el momento en que se inicia la vigencia del derecho del trabajo, como un estatuto imperativo que tiene como finalidad preservar la salud, la vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, por lo que el derecho del trabajo no puede dejar de aplicarse. Para tal momento es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo.

²¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 183.

²² **Ibid.**



La aplicación del derecho de trabajo principia en el momento en que el trabajador inicia el trabajo; lo cual implica, que es el elemento que actualiza la procedencia de la aplicación de las leyes laborales.

Es conveniente hacer la observación de que el Artículo diecinueve del Código de Trabajo establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra..."

Respetables juristas como el doctor Guillermo Cabanellas, han expresado que la teoría de la relación de trabajo y el contrato del mismo nombre se complementan, ya que la relación laboral es originada por un contrato que genera la prestación de servicios; de igual forma opina el doctor Alberto Trueba Urbina, sobre "la vinculación que existe entre el contrato y la relación"²³.

Finalmente, es de destacarse que la lucha entre el contractualismo del derecho civil y la teoría de la relación de trabajo, continúa sin detenerse, siendo el fundamento de las tesis relacionistas las aspiraciones de la clase laboral, las que se están imponiendo, de ahí que la Ley no proteja el simple acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, más aún, este es el espíritu del que está investida la ley.

²³ Trueba Urbina, Alberto. **Introducción al derecho laboral**. 1 vol.; pág. 466.



Por otra parte, la doctrina de la relación de trabajo, arrancó del derecho civil, el enorme campo de las relaciones humanas en el que observa leyes de excepción protectoras del trabajo, que pasan por alto la esencia contractual, que el principio de la autonomía de las partes, como fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres; tesis que sería cambiada por la doctrina que atribuye consecuencias jurídicas aún en contra de la voluntad del patrón, al hecho simple de prestar un trabajo; con esta característica quedaba contorneado un Tértium Génus, que quiere decir tercer género denominación que se aplica para caracterizar una posición distinta entre dos clásicas y al parecer irreductibles o únicas; en la antigua clasificación del derecho público y privado.

3.4. Naturaleza jurídica de la relación de trabajo

Lo siguiente es un esbozo de la manera como se planteó esta cuestión:

-La relación y el contrato de trabajo son compraventa; la cosa es la energía humana, el salario su precio. El hombre, se dice se aparta de esta concepción porque le provoca horror; pero nada más es más cierto que el trabajador vende su energía. Si se admite que en la administración de energía eléctrica, hay compraventa, ¿por qué no convenir que puede haberla respecto al trabajo? es infantil porque el trabajo no está en el comercio. Se objeta:



-Que el que adquiere, tiene libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición está contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que quiera, sin que nada ni nadie lo pueda obligar al cumplimiento de su obligación; - Que la energía humana es inasequible; en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo; lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma; - La concepción de la compraventa de trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre y el derecho repudia toda concepción en la que el hombre comprometa su persona misma; en este orden el progreso de las instituciones jurídicas es innegable.

-La relación y el contrato de trabajo son arrendamiento de energía humana (no del hombre). Arrendamiento de servicios dijo Roma y dice la doctrina y el derecho positivo franceses.

El alquiler de los animales, que se celebra para aprovechar su energía, se elige como ejemplo para apoyar esta tesis. Además de las objeciones anteriores, se hace ésta, que es fundamental: no puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie; dispone de ella, quien la produce. La energía en el momento de producirse se extingue, se consume; luego no puede alquilarse; es de la naturaleza del arrendamiento la transmisión del uso, no de la cosa.



-La relación y el contrato de trabajo son mandato. Esta explicación se debe a una confusión acerca del objeto de los contratos. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico. No es así. El fin del mandato es la representación; el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación, sirve sólo de medio. Es más en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no puede realizarse la prestación personal de servicios.

-La relación y el contrato de trabajo son una sociedad. El trabajo es la aportación del obrero; su participación del trabajador en las utilidades nos aproxima a esta proposición.

La sociedad es un acto jurídico por el que los hombres aportan bienes para realizar fines lucrativos (preponderantemente económicos). Dos elementos informan el contrato de sociedad: la aportación de bienes y el lucro. El trabajo desde luego es un bien; es aportable por lo tanto.

La sociedad cooperativa y el socio industrial lo demuestran. En estos dos casos hay intención de aportar el trabajo para fines de lucro. En el contrato de trabajo, no.

En la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación; el empresario lo toma a su servicio y es



el salario que le paga uno de los gastos necesarios del negocio. Esto significa que la relación carece de lucro. No hay, pues, la intención de aportar el trabajo ni de lucrarse.

Puede la ley obligar a la participación en las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo.

A las cuatro proposiciones sobre la naturaleza de la relación de trabajo puede hacerse una objeción de tipo general: el régimen jurídico de la relación de trabajo es tan diferente del régimen jurídico de los contratos que se proponen para explicar la naturaleza de aquél, que se tiene necesidad de pensar que se está en presencia de instituciones completamente distintas.

-El dato que hace diferente al contrato de trabajo, de todos los demás, es en nuestro concepto, el siguiente: el derecho concibe al hombre como el único ser que posee aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre es el agente activo del derecho, ya actúe individualmente o en grupo.

La relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento de que toda persona física, sin excepción, tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser sujeto activo del derecho; para que lo sea y lo pueda ser, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad.



De esta manera, en nuestro país basta que el trabajador se incorpore o enrolle en la empresa, prestando sus servicios para que sea protegido por las normas de carácter laboral, prescindiéndose del acto o la causa que lo originó.

En estas circunstancias, en nuestro derecho laboral, opera la teoría de la relación de trabajo en la que no se protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, considerando implícita en esta locución, que se protege la salud, la vida y la dignidad humana. En consecuencia se concibió la relación de trabajo en los términos establecidos por el Artículo diecinueve del Código de Trabajo.

3.5. Formación de la relación de trabajo

El Artículo diecinueve del Código de Trabajo dispone: que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades o bien con que se inició la prestación del servicio o ejecución de la obra.

Lo anterior, genera la pregunta obligada de conocer las otras formas en que pueda darse una relación laboral que no sea originada por un contrato.

Considerando que el acto generador de la relación no puede ser analizado bajo normas de naturaleza contractualista, por la razón de que es suficiente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, y visto que las consecuencias no derivan de un acuerdo de voluntades, sino del conjunto de normas laborales, vemos que en realidad



quien directamente interviene en la formación de la relación laboral es la voluntad del trabajador.

Señala Mario de la Cueva: "la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, y ya lo hicimos notar en alguna ocasión, el Artículo cinco de la Carta Magna reconoció que: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo"²⁴.

3.6. Presunción laboral

Jurídicamente hablando del término presunción, implica que partiendo de un hecho conocido se pueda inferir un desconocido; luego entonces, la figura jurídica en análisis sugiere que si se presta un servicio (hecho conocido), se presume una relación laboral, entre el dador de ésta y el que lo recibe, hecho desconocido.

²⁴ De La Cueva, **Ob. Cit**; pág. 188.



3.7. Sujetos de la relación laboral

El Artículo dieciocho del Código de Trabajo señala: El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Atento al precepto referido detectamos los siguientes sujetos: Trabajador y Patrono.

3.7.1. Conceptos de trabajo

El Diccionario de la Real Academia Española define que trabajo es: "Acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida"²⁵.

El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas define que trabajo es: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento"²⁶.

²⁵ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1282.

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 256.



Es de destacarse que el trabajo considerado como actividad humana, es de enorme significación, toda vez que constituye uno de los más sagrados valores del hombre al dignificarlo, superarlo y al encontrar en aquél un medio de perfeccionamiento.

3.7.2. Conceptos de patrón

Pueden serlo tanto las personas físicas como jurídicas que tengan dicha calidad, es pertinente mencionar, que para tener la calidad de patrón sólo es menester que se utilice el trabajo de otras personas, así al decir de, Kaskel Dersh: "Debe de considerarse empleador quien en el momento en que esta calidad llega a tener importancia, ocupa por lo menos un trabajador"²⁷.

Ernesto Krotoschin, señala: "Patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios"²⁸.

Por su parte, el Artículo dos del Código de Trabajo establece: "es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

²⁷ Dersch, Kaskel. **Derecho del trabajo**. Pág. 29.

²⁸ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 28.



De lo que se determina que la legislación laboral guatemalteca considera como patrono tanto a una persona física, natural, o a una persona social, colectiva, siempre y cuando utilice los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

3.7.3. Conceptos de intermediario

La figura del intermediario en el Estado de Guatemala tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El Artículo cinco del Código de Trabajo establece: "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".

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de obras o prestación de servicios y no a operaciones de compraventa.



3.7.4. Conceptos de representante del patrono

El Artículo cuatro del Código de Trabajo establece que: “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

Asimismo el Artículo trescientos cincuenta y uno del Código de Trabajo en su tercer párrafo establece: “Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquel.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tengan idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

No se hace referencia a trabajadores de confianza, pues no es la persona la que determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. La distinción es importante, porque cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva;



sin duda, el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiera para su buena ejecución.

3.7.5. Conceptos de trabajador

Baltasar Cavazos Flores, opina que: "Trabajador es toda persona física que presta a un patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo"²⁹.

Ernesto Krotoschin por su parte afirma: "Es trabajador dependiente quien personalmente presta un trabajo a otro llamado patrono mediante una relación por la cual el trabajador por su propia voluntad llega a depender de éste"³⁰.

Resultado de las anteriores definiciones, consideramos que tipifica la figura del trabajador, los siguientes elementos: La persona física que presta un servicio personalmente subordinado a los fines de la empresa.

La situación personal de subordinación respecto de otra, creada por la existencia de una relación de trabajo; recibir un salario, que según la ley, es retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.

²⁹ Flores, Baltazar Cavazos. **Mater et magistra y la evolución del derecho del trabajo**. Pág. 73.

³⁰ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 28.



El Artículo tres del Código de Trabajo establece: "Trabajador es toda persona que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo".

3.8. Elementos esenciales de la relación laboral

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista si analizamos la definición del Artículo dieciocho del Código de Trabajo, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: dos personas, conceptos que ya hemos conocido; una prestación de trabajo, término que también conocemos; la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de dependencia continuada y dirección inmediata (subordinación); y, el salario, que según el artículo ochenta y ocho: es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo vigente entre ambos.

Si no existe el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo la prestación de un trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra. Los otros dos requisitos, también son esenciales para la existencia de la relación de trabajo.



3.8.1. La subordinación como elemento determinante de la relación laboral

La palabra subordinación está formada por dos raíces latinas sub-bajo y Ordinare-ordenar que significa sometimiento o sujeción a un superior. Todo estado de sujeción aparece como derivación del poder que el fuerte tiene de mandar al débil. En derecho laboral, este poder no se concede aunque una de las partes, el patrono, sea más fuerte económicamente que la otra, el trabajador. La subordinación no resulta consecuencia de ese supuesto poder, que el derecho no podría aceptar y que la justicia rechazaría.

3.8.1.1. Concepto de subordinación

"Es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa"³¹.

Para Mario de la Cueva la subordinación es: "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"³².

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Derecho individual del trabajo. Vol. I, Contrato de Trabajo.** Pág. 148.

³² De la Cueva Mario. **El nuevo derecho del trabajo mexicano.** Pág. 203.



Se puede apreciar que el concepto de subordinación se refiere a la obligación del trabajador a recibir las instrucciones del patrono de cómo ejecutar el trabajo.

3.8.1.2. Importancia de la subordinación en el contrato de trabajo

Se concede tal importancia a la subordinación, que se ha llegado a intentar sustituir la denominación de contrato de trabajo por la de relación de trabajo subordinado; y la de derecho del trabajo, por la de derecho del trabajo subordinado.

Para ello se tiene presente que las leyes laborales tratan de proteger, en forma exclusiva, no al trabajador en sí, sino al trabajo subordinado; por lo cual se considera que allí donde no hay subordinación, no existe tampoco contrato de trabajo o relación de trabajo.

Además la subordinación constituye el elemento principal que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de las prestaciones de servicio. La importancia que tiene la aplicación de las leyes laborales, por los derechos y obligaciones conferidos a las partes contratantes en la relación de trabajo, exige que el contrato de trabajo se determine en su estructura jurídica por elementos propios y requiere evitar la confusión con otros convenios muy similares. La realidad es que todo trabajador trata de obtener trabajo como medio de vida.



Pero no todo trabajo constituye objeto del contrato del mismo nombre, sino solamente el prestado en determinadas condiciones.

3.8.1.3. Caracteres de la subordinación en el trabajo

El estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar y cumplir órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Del estado de subordinación surge la potestad que el patrono tiene de mandar, de disponer de la fuerza, energía y capacidad del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo o relación de trabajo.

La subordinación implica una limitación de la autonomía individual, restricción que se produce también en todas las relaciones mencionadas: en la obediencia del hijo al padre, en la dependencia del trabajador al patrono, en el sometimiento del ciudadano al Estado, en la situación del poder jerárquico de la Iglesia. Por esa causa se necesita determinar la especial naturaleza de la subordinación en el contrato de trabajo o relación de trabajo, su fuente, de donde deriva y cuál es la finalidad que se intenta alcanzar con ella.

La legislación, la jurisprudencia y la doctrina de la mayoría de los países del orbe, de forma unánime, coinciden en que el rasgo distintivo de la relación laboral es la subordinación, en lo que existen algunas diferencias, es en cuanto a la naturaleza



jurídica del vínculo que los une, así nos encontramos con que algunos opinan que es de carácter jurídico, otros de orden técnico y por último existe la corriente que sostiene que es de índole económica.

La subordinación es el elemento característico de la relación laboral, y la distingue de otros tipos de prestación de servicios, que más adelante veremos, por lo que tal elemento distintivo se desdobra en dos partes: una en la facultad jurídica del patrón o sus representantes para dictar instrucciones u órdenes que considere convenientes para la mejor realización de los fines de la empresa; y la segunda, en la correlativa obligación jurídica del trabajador de acatar dichas indicaciones o instrucciones en el cumplimiento de su trabajo.

Encontramos que la ley española en su artículo 1o. utiliza la expresión "bajo dependencia", punto de vista que también es sostenido por el Código Laboral ecuatoriano.

En la Ley del Trabajo de Argentina de 1946, se establece que: "el trabajador debe prestar sus servicios en relación directa de permanencia y subordinación jurídica". En nuestra opinión, correctamente definen a la subordinación como la facultad del empleador de dirigir y fiscalizar; y la correspondiente obligación del empleado de acatar las órdenes que se le den.



El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo siete entiende por subordinación a "la obligación del trabajador de acatar las órdenes del patrón y de someterse a su dirección en todo lo que se refiera al trabajo".

Ramírez Gronda, señala que "La subordinación es el elemento más importante en la relación laboral, ya que permite distinguir a esta actividad de otras figuras jurídicas"³³.

Finalmente es conveniente destacar que lo esencial de la subordinación se hace consistir en la potestad del patrón de dirigir la prestación laboral para obtener los mejores resultados, si se trata de una actividad intelectual.

Las variantes con que se presenta la subordinación, están en función de la forma del trabajo que ésta se atenúa cuando se desempeñan trabajos de carácter intelectual y también se prestan con diferente intensidad, de acuerdo a la jerarquía del trabajador o empleado, de esta manera tratándose de empleados de confianza la subordinación les impone un mayor deber de fidelidad, a cambio de disminuir otras exigencias, como el estricto cumplimiento del horario.

Las circunstancias en que se desempeña el trabajo puede aumentar la subordinación a un grado próximo al de la disciplina castrense, como ocurre en el trabajo marítimo, ya que en altamar el marinero debe al capitán del navío una subordinación de este tipo.

³³ Gronda, Ramírez. **El contrato de trabajo**. Pág. 185.



De las formas o maneras de manifestarse la subordinación se desprende los caracteres esenciales de ésta; a juicio de Juan De Pozzo, las modalidades que presenta de la subordinación son compartidas por el autor, de la presente tesis, por lo que a continuación se exponen:

"1.- Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado; 2.- Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado; 3.- El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, a fiscalizar y hacerla cesar; 4.- La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas; indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad; 5.- La subordinación no desaparece por el hecho de que la persona desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono, tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario; 6.- La subordinación, no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia del patrono, de sus apoderados o delegados; 7.- La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual, ni admite distinto tipo de empleado según sea la índole de las actividades que ejercen; 8.- La subordinación jurídica no se funda en la económica ni en la mayor o menor retribución que recibe el empleado; 9.- La subordinación puede existir, aún en el caso de los que ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete parcial o totalmente a una relación de trabajo retribuido y en situación de



dependencia, aunque constituye el fundamento de la subordinación jurídica; 10.- El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que, por el hecho de regir el primero pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación; 11.- Faltando la nota de subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un trabajo autónomo³⁴.

Es conveniente destacar que en las profesiones liberales, es decir, las de carácter intelectual, se diluye la subordinación por la independencia técnica; pero en estos casos la forma en que se regula el pago de la prestación de servicios permite conocer si existe subordinación. De manera que la forma para determinar si existe subordinación en el caso que se expone es que, si el profesionalista determina la recepción de sus honorarios, no existe subordinación; pero si a contrario sensu, el patrono determina la forma de recepción de los honorarios por asistencias u otros medios entonces sí existe éste elemento, lo cual implica que se ha formado la relación laboral.

También es de notar que existe subordinación cuando las tareas forman parte de la actividad de la empresa, si se cumplen en el local de éstas y además si se remuneran según el tiempo trabajado, aunque en el recibo de pago correspondiente se exprese que es por otro concepto.

³⁴ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 369.



Por otra parte, en el caso de que un chofer se asocie con otras personas para adquirir un vehículo que él mismo manejará, como ya se expuso, sí se le sujeta a un horario y es susceptible de que se le apliquen correctivos por alguna irregularidad en el servicio, es evidente que existe subordinación, y en consecuencia se le deberá considerar como trabajador.

Por último, es importante hacer la observación de que en estos casos, aún cuando no haya sujeción en el horario, ni obligación de concurrir a las instalaciones de la empresa, si el trabajo que desarrolla es fiscalizado, existe también subordinación, con todas las consecuencias que genera la presencia de este rasgo distintivo.

A Contrario Sensu, cuando existe igualdad en el trabajo y se reparten las ganancias, son elementos que deben de considerarse como excluyentes de la subordinación; de igual manera sucede si no existe la obligación de cumplir con un horario determinado y trabaja excepcionalmente, cuando así lo requieren en la empresa, y se utilizan instrumentos de trabajo propios, además de recibir dinero por adelantado.

3.8.1.4. Términos de dirección y dependencia

Se ha intentado distinguir entre los términos subordinación y dependencia, estimando que es preferible adoptar este último por ser más amplio, más flexible. Pero este término subordinación ha sido aceptado por unanimidad por la doctrina y la jurisprudencia, por lo que vienen usándose como sinónimos uno y otro; por más que por



subordinación se puede considerar un estado, del trabajador en relación con el empresario o patrono, en tanto que la consecuencia de dicho estado sea la dependencia. Dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñanza con que se encamina a uno a lo mejor; depender es sinónimo de subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad, sujeción a la orden, mando o dominio de otro.

3.8.1.5. Naturaleza jurídica de la subordinación

Como ya fue expuesto anteriormente, en un vasto campo de la judicatura predomina la idea de concebir a la subordinación como el elemento esencial de la relación de trabajo, empero su fundamentación, es objeto de controversias, toda vez que algunos autores atribuyen criterios jurídicos, técnicos y económicos.

De los que sostienen que es de carácter económico: Expresan que el empresario es soberano en las órdenes que dicta, en razón de que por ser propietario se le considera jefe supremo de su establecimiento; de modo que todo su poder, deriva de que es propietario del establecimiento que maneja; agregan además que si se quisiera dar alguna otra interpretación sería sin fundamento alguno. Y eso por una razón muy simple: en el régimen capitalista en que vivimos, es el patrono el propietario de su negocio, y por eso se le considera dueño y señor del mismo.

Esa dependencia económica, puede darse sin haber contrato de trabajo, y existir contrato de trabajo sin destacarse la dependencia económica.



El criterio de la dependencia económica es, además inaceptable, porque, como sostienen otros autores, en vez de fundarse en el examen de la relación jurídica para distinguirla de los contratos afines, se funda en el análisis de la situación de hecho en que se encuentra una de las partes. De tal manera que, en último análisis, para saber si determinada relación jurídica está dentro del contrato de trabajo, es necesario hacer una investigación sobre la vida de aquel que ejerce la actividad.

La dependencia económica como con acierto observa D'Eufemia, constituye una relación prejurídica, la relación social sobre la cual descansa normalmente la relación jurídica del trabajo; y si bien tiene, en relación de trabajo, gran importancia histórica y jurídica, por cuanto hace inútil y vana la forma de igualdad jurídica en uno de los sujetos del contrato y genera la injusticia económica contractual, esa dependencia económica no es un elemento decisivo en la estructura formal de la relación de trabajo; pues, aun faltando ella, subsiste igualmente la dependencia en sentido técnico jurídico. La subordinación se produce en todos los contratos de trabajo, cualquiera sea la posición personal de las partes; razón por la cual la situación de dependencia no surge de un hecho económico, sino de otras causas. Esa dependencia económica, a lo más, como ha sostenido Herz, pasa a un segundo plano y no desempeña sino un papel accesorio, que sirve para determinar más exactamente el estado de dependencia.

Sobre esta postura, opino que es erróneo considerar que la propiedad privada sea la base de la subordinación, ya que también en los países de ideología socialista en los que necesariamente existe una organización del trabajo, existe una relación jerárquica



de superiores y subordinados, de los que mandan y obedecen, y en estos tipos de organizaciones no existe la propiedad privada como ente fundamental en las actividades de la producción; de ahí que sea inexacta la postura que se comenta. Pero si compartimos el criterio que no importa la posición personal de las partes para establecer la subordinación.

De los que atribuyen naturaleza técnica y jerárquica: Estimo que la teoría de la dependencia técnica, por su poco predicamento, ha quedado aislada; pues la misma está incorporada a parte importante de la doctrina italiana, que en este aspecto, como en otros, ha tenido notable influencia. En tal sentido, ya hace más de medio siglo, se afirmó que "la dirección del empleador se manifiesta principalmente en el campo técnico. De esto deriva que todos los trabajadores que colaboran en la empresa están obligados a prestar el propio trabajo según la dirección establecida por el empleador". Afirmando, por tanto, que la dependencia en sentido técnico nace de la particular estructura de la obligación del contrato de trabajo.

Mientras la dependencia se formula como coordinación del contrato de trabajo en relación directa entre las partes, la dirección técnica, que se confunde con la subordinación, corresponde normalmente a quienes por facultades delegadas actúan con poderes para ello: directores, gerentes, son los que ejercen, en forma inmediata, la dirección de la empresa en relación con los trabajadores. Eso no impide, en manera alguna, que subsista la relación de dependencia directa entre el patrono y los trabajadores que le prestan sus servicios. Si por exigencias de las prestaciones debe el



trabajador estar subordinado al patrono, tal subordinación no supone un carácter absoluto, y tampoco presenta índole jerárquica. El cumplimiento de las obligaciones contractuales tiene su base en la necesidad de que exista cierta jerarquía y en que el trabajador observe las órdenes dadas en su trabajo; mas ello no revela, fuera de la exacta prestación, un estado de dependencia; éste es más amplio, rebasa la esfera técnica y jerárquica en que se le quiera situar.

Es en la doctrina italiana donde consideran que la naturaleza de la subordinación es de carácter técnico, ya que se funda en la necesidad de dirigir y concretar las tareas que desempeñan.

Sobre este particular se opina que es parcialmente cierto ésta forma de concebir la subordinación, ya que efectivamente es necesario dar determinados lineamientos para materializar el desarrollo de los planes de trabajo, empero no es menos cierto que la facultad de dictar dichas directrices las concede la propia naturaleza del servicio que se presta, que el mismo Código Laboral limita la sujeción del empleador.

De los que sostienen que es de naturaleza jurídica: La única noción precisa es la subordinación jurídica, porque corresponde a un derecho y a una obligación: el derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo.

Al sostener que la dependencia del trabajador respecto al patrono es en esencia jurídica, se señala que corresponde precisamente a una situación de tal carácter



proveniente de haber sido establecida, en la ley y en el contrato, como derecho y obligación.

Ramírez Gronda hizo de él la tesis de Colin, y señaló que la subordinación jurídica consiste, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual.

Conviene tener en cuenta que es muy necesario evitar la confusión frecuente entre la naturaleza de la subordinación y el motivo determinante de la misma. Las razones que motivan la subordinación del trabajador al patrono pueden tener distinto peso y ser de diversa naturaleza, pero todos los motivos indicados tanto los de orden económico como los de carácter jerárquico y técnico conducen a concebir la subordinación como una derivación del contrato y de la ley. Mientras la dependencia técnica no aparece sino en ciertos casos, la jurídica está impuesta siempre que exista el contrato de trabajo, pues constituye elemento propio o indispensable de éste. Los altos empleados no se encuentran sometidos a dependencia técnica pues regulan, generalmente, la de los demás.

En resumen la esencia de la subordinación consiste en el derecho del patrono de dar instrucciones y en la correlativa obligación de los trabajadores de acatarlas.



Es de destacar que en muchos países en su derecho positivo, han establecido que la subordinación es precisamente de naturaleza jurídica, baste mencionar a nuestro país, Francia, Italia, Argentina, entre otros.

En mi opinión, ciertamente la subordinación es de naturaleza jurídica, ya que se hace consistir en la facultad del patrono de dar instrucciones u órdenes, encaminadas a obtener el máximo rendimiento de la empresa o para quien se preste el servicio; y en obligación correlativa de los trabajadores de cumplimentar dichas disposiciones en el desempeño de su trabajo.

Naturaleza mixta de la subordinación: Hay muchos autores que estiman que la subordinación participa tanto de caracteres jurídicos como de elementos económicos y técnicos. La propia jurisprudencia francesa y también la doctrina se inclinaron por la subordinación económica, antes de decidirse por la jurídica. Más no se trata aquí de establecer un cambio de orientación, sino de examinar la tesis que encuentra en la naturaleza del elemento subordinación caracteres económicos, jurídicos y técnicos a la vez. En tal sentido, a mi entender la subordinación tiene tres matices: personal, técnico y económico. Cuando el trabajador observa puntualmente las órdenes recibidas, el reglamento de la empresa sobre horas de trabajo, días y lugares de pago, limpieza y otros, y las demás normas de negociación, se subordina personalmente al patrono; cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se le han señalado, está en el caso de subordinación técnica, y cuando estima como fuente de sus ingresos y base de su patrimonio el salario que recibe, se subordina económicamente.



Toda relación de trabajo contiene la subordinación con estos tres matices; sólo que su colaboración, su grado, aumenta o disminuye según la clase de servicio prestado. El trabajador no calificado presenta el caso pleno de estos tres elementos de la subordinación; el calificado y el técnico están en un grado íntimo de dirección, pues son ellos quienes dictan las reglas de técnica conforme a las cuales ha de ejecutarse el trabajo; las que, sin embargo, puede alterar el patrono en uso de sus facultades de mando.

Las varias teorías que se sostienen al respecto no son tan excluyentes entre sí como parece a primera vista. El punto sobre el cual difieren generalmente consisten en saber si la dependencia del trabajador es jurídica, o más bien económica; en realidad, estas clases de dependencia deben reunirse en la persona calificada del trabajador, en el sentido del derecho del trabajo.

En efecto, para el derecho guatemalteco, la situación económica del trabajador tiene cierta influencia; pero aquí se trata de que la subordinación se considera como un elemento particular del contrato de trabajo, característico de éste, al cual otorga indudable autonomía con respecto a los demás contratos.

La situación de invalidez económica del trabajador es distinta a la posición de dependencia en que se encuentra en relación al patrono. Se evidencia tal circunstancia dado que la dependencia laboral del trabajador no se intensifica por su penuria o escasa retribución, ni desaparece por su sueldo crecido en posición desahogada.



Su origen únicamente se encuentra en el área contractual; de ahí la evidencia de su carácter jurídico.

3.8.2. El salario

La voz salario viene del latín Salarium, y ésta a su vez, de "Sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

El Salario ha sido explicado como un elemento del contrato de trabajo o relación de trabajo. No hay definición que no lo incluya.

3.8.2.1. Conceptos de salario

Consideración Jurídica: Es la contraprestación del trabajo subordinado. "Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se da en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo (subordinado)"³⁵.

El Artículo ochenta y ocho del Código de Trabajo establece: "es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...".

³⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba. Página 132.



Según el Convenio Internacional del Trabajo Número noventa y cinco, relativo a la Protección del Salario, expresa en su artículo uno que: a los efectos del presente Convenio, el término **Salario**, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Se sabe que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a Posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

3.8.2.2. El Salario como prestación jurídica

El principio de que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, de que las condiciones del contrato no pueden alterarse sino por el consentimiento de las partes, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos, deberes invariables, inalterables, lo que lleva a la conclusión de que no son aquellos principios contractuales los que rigen esta materia, sino que el monto de los salarios está sujeto a las variaciones económicas, bien generales, bien particulares de una rama



o de una empresa. Esta circunstancia hace del salario una de las prestaciones más variables. En gran parte esa variabilidad se explica por la función que se atribuye al salario de ser un instrumento del consumo y por lo tanto de la distribución de la riqueza.

Se ha abordado en el presente capítulo lo relativo a la relación de trabajo, las teorías que tratan de explicar su naturaleza, antecedentes, formación, los sujetos que en ella intervienen, los elementos para configurar la misma, la subordinación, el salario como prestación, aspectos necesarios a examinar, ya que debemos comprender en su concurrencia la existencia o no de la relación de trabajo, y como consecuencia los derechos y obligaciones de las partes, que acarrea necesariamente.

CAPÍTULO IV



4. Prestaciones laborales

Previamente a definir este concepto, creo importante hacer una reseña en cuanto al surgimiento de las prestaciones laborales en la historia de nuestro país, y en consecuencia al surgimiento de su regulación legal para beneficio del trabajador.

4.1. Antecedentes

Tomando como punto de partida la conquista de Guatemala, es importante recordar que con la llegada de los españoles, tuvo lugar el enfrentamiento de dos sociedades y culturas totalmente diferenciadas por el grado de desarrollo económico-social y naturalmente por la superioridad objetiva de una frente a la otra.

Así mismo, con ese encuentro se inicia también la apropiación de tierras y fuerza de trabajo del indígena por medio del repartimiento de unas y encomienda de otros, lo que redujo a éstos últimos a condiciones de esclavitud, negándoseles el derecho a obtener cualquier tipo de beneficios económicos, anulándose así la posibilidad de que los españoles tuvieran alguna especie de obligación con los nativos; evidentemente estos años dieron inicios a la colonia, donde no se contemplaba la existencia de prestaciones laborales para los que prestaban sus servicios, mejor aún su fuerza de trabajo.



Las Leyes Nuevas, emitidas por la corona española en 1542, abolieron la esclavitud de los nativos y regulaban que éstos serían considerados como vasallos libres, tributarios de la corona y además que nadie podría obligarlos a trabajar contra su voluntad, sin que mediara un contrato consentido libremente a cambio de un salario.

Al surgimiento de la libre contratación, nace jurídicamente la obligación del conquistador colonizador de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1680 la emisión de las Leyes de Indias, pretenden proteger los derechos individuales del indígena y a la vez, son un avance, según lo expresado por Guillermo Cabanellas, quien manifiesta: “uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán... Se implanta la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y siete ya en 1593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costeadada por el patrono”³⁶.

En su contexto, estas leyes acogían derechos tendientes a la protección de los trabajadores indígenas, contemplando en buena parte lo que posteriormente se traduciría en prestaciones laborales.

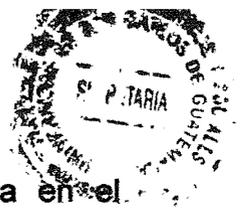
³⁶ Cabanellas. Ob. Cit; pág. 688.



En Guatemala, a la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, asumió el poder el General Manuel Lisandro Barillas, manteniéndose así la serie de gobiernos liberales, perteneciendo al mismo la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico. Sin embargo, en esta época sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones y su enajenación; y los trastornos monetarios causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1,890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al trabajo que presentaban en algunos lugares del territorio los indígenas y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era sumamente importante la intervención eficaz de la administración.

Para resolver esta difícil situación se estableció entonces nuevas modalidades en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas habilitaciones, que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos indígenas de preferencia en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado habilitación. En el contrato se establecía la obligación del jornalero de realizar para la finca contratista, un número determinado de jornales o tareas de trabajo;



por consiguiente, podemos insistir en que el trabajador indígena continúa en el desamparo absoluto sin el goce de ninguna prestación por pequeña que ella fuera. No obstante, es importante resaltar que en este periodo se crean algunas disposiciones legales en relación al trabajo, que por su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época.

Se crea el Código Civil (1,877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España. El Decreto número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del general José María Orellana. Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo Número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social. La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el artículo ciento sesenta y tres establecía la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El Artículo ciento sesenta y seis contemplaba por primera vez el derecho de huelga. Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925. -Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.



El 20 de octubre de 1944, se inicia la época revolucionaria, con el arribo al poder del primer gobierno de esta naturaleza, encabezado por el humanista, doctor Juan José Arévalo Bermejo. Con las inspiraciones revolucionarias de éste gobierno, es creado el régimen de seguridad social obligatoria, plasmado en el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria.

Puede considerarse entonces, que fue en este período de la historia de Guatemala en donde surgen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. Al mismo tiempo, el gobierno del doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos; con la intención de que ambos factores de la producción, capital y trabajo, se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social del país.

En efecto, después del oscurantismo que había vivido nuestro país, en donde constante e inmisericordemente se explotaba al obrero, artesano o sea cual haya sido su denominación, sin que tuviera ninguna protección legal que lo respaldara, nació la imperiosa necesidad de regular las relaciones laborales, en el sentido de otorgar garantías mínimas sociales e irrenunciables favorables a los trabajadores, consecuentemente dando origen al surgimiento del Código de Trabajo en donde se regulaban instituciones jurídicas laborales pertinentes y acordes a la época que se estaba viviendo.



Entre los principios filosóficos del Código de Trabajo (Dto. Número 330 del Congreso de la República), consideramos que es toda una innovación y avance lo referente a que el derecho de trabajo es realista y objetivo, en cuanto estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado sobre el principio de la equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad, su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

En consecuencia, en dicho Código se plasmaron principios que hoy en día se sustentan; de tal suerte que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, propiciando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país. El Código de Trabajo, Decreto 1441; vigente en la actualidad, también contempla en términos generales: la suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo, organización sindical, reconocimiento al derecho de huelga, derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, prestaciones laborales.

Entre las prestaciones a tratar, como parte de los instrumentos jurídicos que también amplían las prestaciones a que el trabajador tiene derecho durante la relación de trabajo, o al finalizar ésta, debiendo ser calculadas en forma proporcional, cabe hacer mención de los Decretos números 76-78, 78-89 y 42-92, que en el orden



correspondientes contienen: Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Ley de bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado. Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

4.1.1. Definición

La seguridad económica del trabajador se pretende crear sobre la base del pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios ; sin embargo, ocurre que el trabajador en determinado momento por cualquier causa, se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios y en consecuencia se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, y es en esa oportunidad, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a amortiguar las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan. No obstante, es evidente la utilización que comúnmente en el campo laboral se hace de este concepto, sin embargo carece de una definición propia, lo que hace necesario integrar una definición.

Al respecto de prestación, Guillermo Cabanellas la define como: “Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige”³⁷.

Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir

³⁷ Ob.Cit; pág. 366



del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa³⁸.

Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes”, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo...”³⁹.

De lo citado podemos concluir diciendo que prestaciones laborales son un conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales y/o intelectual.

4.1.2. Elementos

Como componentes o elementos de las prestaciones laborales, a continuación incluiremos el temporal y el personal.

³⁸ **Manual de derecho civil**, pág. 433

³⁹ **Diccionarios jurídicos temáticos**, vol. IV; pág.130



4.1.2.1. Temporal

En cuanto a éste, la ley establece que para gozar de las prestaciones en ella contenida, debe el trabajador de cumplir con determinada continuidad en la prestación de los servicios (continuidad que no será interrumpida por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legales u otras análogas que aún suspendiendo no terminan el contrato de trabajo) superiores al periodo de prueba, que en nuestra legislación, en los contratos celebrados por tiempo indeterminado, éste será de dos meses, salvo que voluntariamente las partes convengan en fijar un periodo menor.

4.1.2.2. Personal

Al igual que en la relación laboral, como originaria del derecho a gozar de prestaciones laborales; el elemento personal en las prestaciones laborales, se subdivide en trabajador y patrono, ya que éstas son un derecho para el trabajador frente al patrono, y una obligación de éste para con aquel.

4.2. Características

Entre los rasgos propios de las prestaciones laborales, incluiremos los siguientes:



4.2.1. Tutelaridad

Puesto que las prestaciones laborales son parte del intento que la legislación laboral hace para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono.

4.2.2. Irrenunciabilidad

En cuanto a la imposibilidad que el trabajador tiene de privarse por imperativo legal a sí mismo en forma voluntaria, del goce o beneficio económico que las prestaciones laborales le representan, a excepción de las vacaciones que como veremos posteriormente, no pueden compensarse con dinero.

4.2.3. Inacumulabilidad

La legislación laboral establece que las prestaciones contenidas en ellas deben hacerse efectivas o bien deben gozarse en el momento o durante el periodo correspondiente a ellas, según sea el caso.

4.2.4. Incompensabilidad

Esta característica se refiere a la imposibilidad de compensar al momento de que se haga efectivo el pago del monto de las prestaciones laborales, algún adeudo que el trabajador haya contraído con el patrono por cualquier concepto o circunstancia.



4.2.5. Unicidad

El pago de las prestaciones, cuando corresponde, debe hacerse no solamente en el momento oportuno legalmente establecido para el efecto, sino en un solo acto, salvo disposición legal en contrario. Derivado de lo anterior, el patrono no tiene la facultad entonces de decidir en cuantos pagos o con qué cantidad de intervalos a de hacer efectiva la totalidad de la prestación.

4.2.6. Proporcionalidad

Tendrá lugar para realizar el cálculo y determinar el monto que se deberá pagar al trabajador para cubrir la prestación respectiva, sobre la base de la contabilización del tiempo por el cual éste ha prestado sus servicios en forma continua, acotando que la suspensión del contrato de trabajo, no interrumpe el tiempo de servicio.

4.2.7. Exigibilidad

Al constituir las prestaciones que contempla la legislación vigente un mínimo de derechos a los cuales el trabajador tiene acceso u oportunidad de gozar, se le faculta para que pueda incluso, exigir al patrono la efectividad de las mismas por la vía legal.



4.3. Integración

Para efectos del presente tema, la integración de las prestaciones laborales que deben ser pagadas en forma inmediata al terminar la relación o contrato de trabajo, comprende las vacaciones, la bonificación incentivo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo y en su caso ventajas económicas, conceptos que desarrollaremos a continuación.

4.3.1. Vacaciones

La primera y abundante definición que consideraremos al respecto, será la de Guillermo Cabanellas, en cuanto explica que vacación o vacaciones es "En el Derecho Laboral, la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana, se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas más regateadas a los trabajadores. Las vacaciones anuales pagadas, aun constituyendo también descanso físico o intelectual, son distintas a la holganza, con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles.

En el Convenio 52 de la O. I. T. (Organización Internacional de Trabajo), aprobado en 1936, se abordan las licencias anuales retribuidas para los que prestan sus servicios en empresas industriales, de transporte, vialidad, comerciales, oficinas, hospitales, hoteles, restaurantes, espectáculos y diversos establecimientos. Han de ser de 6 días



laborables mínimos por año; para los menores de 16 años para los aprendices de 12 años; lapso que debe aumentar con la antigüedad y que constituye beneficio irrenunciable⁴⁰.

En la legislación vigente, el Artículo ciento treinta del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”, en consonancia, constitucionalmente el Artículo ciento dos, literal “i”, además de fundamentar la disposición anterior, agrega “Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

Como lo apuntara Cabanellas, consideramos que en efecto, la finalidad del goce del periodo vacacional que nunca será menor a quince días hábiles según lo establecido en el Artículos ciento dos literal “i” de la Constitución Política de la República de Guatemala y cientos treinta del Código de Trabajo, estriba en permitir que el trabajador descanse y reponga energías tanto físicas, como mentales para que posteriormente al esparcimiento que ellas facilitan , pueda volver nuevamente a ocuparse de la actividad laboral con nuevo ánimo, lo que a su vez beneficia al patrono en tanto que un trabajador descansado le es más productivo que aquel cuyas fuerzas se agotan y sus capacidades mentales están igualmente debilitadas.

⁴⁰ Ob. Cit.; 4t.; pág. 357



De igual manera creemos que las vacaciones representan un considerable beneficio para las relaciones familiares del trabajador, pues le ofrecen la oportunidad de convivir más con su familia ocupando con ellos no solo cantidad, sino calidad de tiempo por el despeje rutinario que las vacaciones representan.

Producto del estudio, consideramos que el periodo de vacaciones se rige según la legislación nacional, sobre la base de los siguientes principios: No son compensables en dinero, salvo que termine la relación laboral cuando el derecho haya sido adquirido. Prohibición para que el trabajador preste sus servicios durante ese lapso a cualquier persona, inclusive al mismo patrono. El pago de las vacaciones debe realizarse al iniciar a gozarse las mismas. El pago debe calcularse sobre el promedio de los tres últimos salarios mensuales devengados. No son acumulables, con el propósito de gozar de periodos más prolongados, sin embargo al término de la relación laboral puede ser reclamada la compensación en efectivo de las que no se hayan gozado en los últimos cinco años. Son ininterrumpibles, los trabajadores deben gozar sin interrupciones del periodo vacacional. Son indivisibles, salvo que las actividades de la empresa sean de índole especial que no permita la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso podrán dividirse su disfrute en un máximo de dos partes. No son susceptibles a descuentos de días no laborados, salvo las faltas injustificadas que hayan sido pagadas por el patrono y hasta un máximo de una tercera parte del periodo vacacional.



4.3.2. Bonificación incentivo

Guillermo Cabanellas, define el término “bono” de la manera siguiente: “Tarjeta, vale y otro documento, dado liberal o benéficamente, para que el portador pueda cambiarlo por dinero, comestibles u otros artículos de primera necesidad. En algunos ensayos de colectivismo ingenuo se ha pretendido reemplazar con bonos de trabajo el dinero que, como retribución debía recibir el trabajador”⁴¹.

En Guatemala, esta prestación denominada comúnmente **bono incentivo**, tiene su base jurídica en el Decreto Número 78-89 del Congreso de la República, de fecha 7 de diciembre de 1,989, cuya aprobación obedeció a la necesidad imperante de mejorar los salarios de los trabajadores a nivel nacional. Para incrementar el mismo, los legisladores consideraron oportuno crear este bono que no sería afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores -IRTRA- que la parte patronal debía asumir por cada salario pagado, lo que de alguna manera intentaba relajar la respuesta patronal por tener que aumentar los salarios de sus trabajadores.

De igual manera en el Artículo dos del cuerpo legal anteriormente citado, se dispuso que esta bonificación no incrementaría el salario para efectos del cálculo de las

⁴¹ **Ob.Cit;** 1t.; pág. 295

indemnizaciones, aguinaldos y por extensión de otras prestaciones, es el caso de **denominado comúnmente bono 14.**



Cabe resaltar la finalidad objetiva con la cual se creó esta prestación, para lo cual es oportuno citar lo que al respecto comenta el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, “al tenor del decreto en cuestión, el bono incentivo se creó, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto, debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan ... Lamentablemente no se sigue esa vocación de productividad que inspiró a esta institución. En la práctica no ha venido a ser más que un complemento del salario, con las ventajas antes citadas de que no está afecta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS-, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- e Instituto de Recreación de los Trabajadores –IRTRA- ni a los cálculos de las prestaciones laborales. Por otra parte, no existe en nuestro medio una cultura de productividad laboral, en el sentido que los sueldos de los trabajadores se establecieran en función de su productividad, ello implicaría que de un mes a otro pudiera haber una reducción de ingresos, lo que en nuestro medio sería inaceptable. Por lo mismo, no se cumple el precepto legal de que el bono, deberá ser convenido en las empresas, de mutuo acuerdo”⁴².

⁴² Ob.Cit. Pág. 285



4.3.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta bonificación, reconocida comúnmente como **bono 14**, se encuentra contenida, o bien tiene su origen en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, de fecha 2 de julio de 1,992 y consiste en el pago de un salario extra anual, del cual no se descuenta lo relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

Luis Fernández Molina, respecto a los antecedentes de esta prestación nos comparte que: “En su momento el bono incentivo vino a ser un “premio de consolación” o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral (venía a ser otra indemnización). La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales (por implicar la eliminación de una prestación laboral), pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto...”⁴³.

De tal manera que esta bonificación se hace efectiva anualmente, y su regulación legal establece que debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año,

⁴³ **Ibid**, pág. 285



hace mención también de su pago en forma proporcional si en algún caso la relación laboral concluyera por alguna razón, anticipadamente al cumplimiento del año.

Comparada con la bonificación incentivo, se considera que esta prestación es similar al aguinaldo, en casi todos sus aspectos. Al igual que aquel no aparece consignada dentro del Código de Trabajo, sino que en una ley anexa. El monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia de que en el bono 14 se señala que, para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. Artículo dos del Decreto 42 -92 del Congreso de la República. Al igual que en el caso del aguinaldo, el monto correspondiente al bono 14, se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización. En otras palabras dicho promedio comprende el monto que mensualmente se recibe (ordinario y extraordinario) más la parte de salario que corresponde al trabajador, pero que se hace efectivo en julio o en diciembre.

4.3.4. Aguinaldo

Guillermo Cabanellas, ofrece la siguiente definición en cuanto a la prestación de la cual trataré a continuación. "Regalo que se acostumbra a dar en Navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos



deben dar a sus obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año⁴⁴.

Nuestra legislación laboral hace su aporte a través de la literal "j" del Artículo ciento dos de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; "

Fernández Molina, define que "El aguinaldo, también conocido como sueldo complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes, del último mes (noviembre). El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajar, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el 15 de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final del año (regalos, convivios,

⁴⁴ *Ibid*, pág. 285



comidas, viajes) y para los gastos propios del inicio de año (cuotas escolares, uniformes, útiles). Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo⁴⁵.

En cuanto al momento oportuno para el pago del aguinaldo, el Decreto número 76-78 del Congreso de la República, en su Artículo 2 preceptúa: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena de mes de enero siguiente.” De igual manera este cuerpo legal contiene determinados principios con relación a esta prestación, entre los que podemos mencionar: El aguinaldo no es acumulable. La continuidad del servicio prestado para gozar de la prestación no se interrumpe por suspensión del contrato de trabajo. Debe dejarse constancia por escrito de la efectividad del pago de la prestación. No puede pagarse en especie. En caso de indemnización, el cálculo para el pago de esta prestación debe hacerse sobre la base de los últimos seis salarios mensuales devengados, y su efectividad debe ser inmediata.

4.3.5. Ventajas económicas

Intentaremos definir qué se comprende y en qué consisten las ventajas económicas, así como la justificación que nuestra disciplina ha considerado para la aplicación de las

⁴⁵ **Ibid**, pág. 285



mismas en la indemnización y demás prestaciones a las que el trabajador tiene derecho a gozar en virtud de la relación de trabajo de la cual forma parte.

Cabe mencionar que no existe definición legal respecto a la institución **ventajas económicas** a que hace alusión nuestro Código de Trabajo, en consecuencia, iniciaremos por tratar de establecer una definición, tomando en cuenta cada uno de los vocablos que comprende el concepto que tratamos.

No obstante, el autor Cabanellas considera que ventaja es la "Cualidad que hace más apreciable algo. Sueldo sobre el que perciben los demás de igual clase. Ganancia anticipada o compensación que un jugador de mayor calidad concede al que compete por él, a fin de igualar las probabilidades"⁴⁶.

Y por ende economía será "Ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes, del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio del individuo y de la sociedad"⁴⁷.

Nuestra legislación a través del Código de Trabajo en el Artículo noventa, trata las ventajas económicas en los siguientes términos: "Así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la

⁴⁶ Ob. Cit; 4t.; pág. 385

⁴⁷ Ob.Cit; 2t.; pág. 2 y 3



prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

Se entiende entonces que ventajas económicas, son todos aquellos servicios y/o bienes que el patrono ofrece al trabajador, con el efecto de acrecentar el salario o retribución que este último recibe a cambio de la prestación de sus servicios y puede considerarse como una economía o ahorro en su presupuesto, ya que presupone que el trabajador ha de evitar invertir en esos servicios o bienes. Esta prestación puede, según la ley y salvo pacto en contrario, considerarse con valor de hasta un 30% del salario que el trabajador devenga, es decir, que para el efecto del cálculo de cualquier otra prestación sobre la base del salario, debe sumarse a éste, el porcentaje establecido en el caso de que el trabajador goce de ventajas económicas.

De conformidad con la pluralidad de fallos de la Corte de Constitucionalidad en relación a este tema, en carácter de jurisprudencia se sientan cinco reglas que definen lo que puede ser considerado como ventaja económica: Deben nacer con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo. Si consta su naturaleza, siendo ésta necesaria para la realización del trabajo y así se consagra en el contrato, es parte del trabajo y no ventaja. Debe ser periódica, y no esporádica. Si bajo esa denominación se incluye en el contrato debe fijarse su porcentaje, no su naturaleza; y su destino es tendiente a incrementar el monto de la indemnización, recordando que en materia laboral, no existe el “Ánimus Donandi”.



En el presente capítulo se ha determinado los antecedentes de las prestaciones laborales en la historia del derecho laboral guatemalteco, su definición, sus elementos, características, y cuáles son las que goza el trabajador conforme a la ley, aspectos importantes a determinar, ya que estas mismas, muchas veces, en el momento en que deben ser cumplidas por el patrono a favor del trabajador son ignoradas y obviadas en su cumplimiento.





CAPÍTULO V

5. Formas en las que se da la violación a los derechos laborales cuando se reclaman las prestaciones

Se considerara en concreto, las situaciones en que se violan los derechos laborales cuando se hace la reclamación de prestaciones al patrono, como punto central de nuestro tema de investigación y de suma importancia por significar una violación crasa a los mismos.

5.1. Concepto de reclamación

En sentido amplio: se deriva del término latino Reclamare, sinónimo de pedir con insistencia, verbigracia: reclamar la palabra. Sinónimo también de exigir, pedir, requerir, protestar.

En sentido jurídico: "Protesta contra el desconocimiento del derecho propio. Exigencia de una obligación ajena incumplida, desvirtuada o retrasada. Queja. Contradicción, por escrito o verbalmente, de una cosa considerada injusta"⁴⁸.

De igual modo, se fundamenta en la acción y efecto de reclamar y, concretamente, en el hecho de acudir ante una autoridad administrativo o jurisdiccional para que reconozca a favor del reclamante, la existencia de un derecho.

⁴⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.** 3t.; pág. 474



La reclamación pues, constituye la acción enderezada por la persona que se considera afectada ante autoridad correspondiente, con el propósito de que el derecho que cree que le asiste, sea no solamente declarado sino, eventualmente y de conformidad con los procedimientos pre establecidos en la ley, hecho efectivo ya sea que este consista en dar, hacer, no hacer o entregar.

5.1.1. Por qué se reclama

Como se ha expuesto, la reclamación se basa en el hecho de la acción enderezada por persona que se considere afectada, pero ¿afectada por qué?

En materia laboral, y dadas las condiciones que se establecen para la interpretación de la naturaleza del trabajo prestado (plazo indefinido), es característica la estabilidad laboral, la cual puede verse vulnerada en el caso de la terminación de la relación laboral por una de las partes, normalmente la parte patronal, en el caso de no existir una causa justa para dicha terminación o bien la existencia de una causa justa en su extinción.

La legislación laboral guatemalteca en el caso expresado, establece como responsabilidad para la parte responsable de la terminación aludida un **mínimum no indemnizatorio** consistente en un conjunto de deberes de naturaleza económica contraídos con el trabajador en virtud de la relación de trabajo, conocidos como **prestaciones** y estas entendidas como el contenido de un deber jurídico contraído en virtud de una relación pre establecida, demostrable, líquida y exigible.



5.1.2. Qué se reclama

En lógica armonía, la legislación guatemalteca establece, utilizando como ejemplo el caso citado en el numeral anterior, una serie de prestaciones debidas por el patrono al trabajador, las cuales constituyen básicamente:

Salario proporcional a los días trabajados hasta el momento de la terminación de la relación laboral: es decir, el pago de la retribución convenida efectivamente hasta el momento de la terminación anormal de la relación de trabajo, no anterior, no posterior, sino a lo efectivamente trabajado lo efectivamente remunerado; Vacaciones, o su proporcionalidad: habiendo adquirido el derecho a gozar del período de vacaciones remuneradas y por la imposibilidad de gozarlas, al pago de la totalidad o proporcionalidad de las mismas; Aguinaldo, o su proporcionalidad: en el mismo sentido, si el trabajador adquirió el derecho a ese considerado sueldo anual complementario, contenido en las disposiciones del Artículo ciento dos literal j) de la Constitución Política de la República y del Decreto 76-78 del Congreso de la República, o bien la parte proporcional que le corresponda; Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, o su proporcionalidad: prestación anual establecida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, efectiva en la primera quincena del mes de julio de cada año, la cual como en el caso que nos ocupa en caso de no cumplirse con la totalidad del ciclo anual, deberá satisfacerse en su parte proporcional.



5.1.3. La posición del trabajador: ¿es jurídicamente ético que el trabajador se sitúe en posición de peticionario de lo que ya se le debe?

Cuando en capítulos anteriores se trató lo relativo a la tutelaridad del derecho del trabajo como principio, se estableció que era más bien un medio que un fin en sí misma, debido a la intención de equilibrio de las relaciones obrero patronales surgidas con motivo de la relación de trabajo, las cuales eventualmente podían ser rotas al momento del incumplimiento de los deberes contraídos con motivo de la misma.

Así, de nuevo citando el caso hipotético que nos ocupa, al asumir el patrono la postura de decidir la terminación de la relación laboral sin causa justa, y dado que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, según el Artículo tres de la Ley del Organismo Judicial, es también de asumir que automáticamente reconoce las responsabilidades en que incurre por la decisión tomada, que afecta de manera contundente la relación laboral sostenida, en especial para el trabajador que debido a su desventaja económica, depende totalmente de la remuneración para su sostenimiento y el de los miembros de su núcleo familiar. Bien es cierto que el empleador es consciente de tales argumentos, mas ¿es potestativo el cumplimiento de las garantías mínimas contenidas en el Artículo ciento dos constitucional o es obligatorio?



Como de sobra es conocida la respuesta, el siguiente cuestionamiento alude a la postura de la dignidad del trabajador en cuanto al pago de sus prestaciones, pues ¿qué de ético, qué de justo y qué de legal reviste el hecho de que el trabajador deba accionar por medio de reclamación el pago de las prestaciones mínimas enumeradas anteriormente? Evidentemente, no puede cuantificarse la lesión a la dignidad que reviste al trabajador por el hecho de serlo, pues el situarlo en una posición de suplica en la reclamación localizando, solicitando, suplicando el pago, el evasor de la responsabilidad debida arroga para sí la postura de mártir o antagónicamente la de benefactor ofreciendo miserablemente y en calidad de limosna, sumas menores a las debidas si es que el trabajador acepta tan insultante posición.

No obstante, la práctica reiterada de tal posición patronal explica que ante la falta de ilustración de los derechos que le asisten, el trabajador acceda de una manera humillante a ese soborno técnico que, en una bofetada moral y jurídica, queda legitimado a través de la figura de la conciliación, misma que representa una violación a los principios de tutelaridad jurídica enclavados en las leyes de corte laboral.

5.2. Formas en que nuestro ordenamiento jurídico laboral indica debe ser el pago de las prestaciones

Nos referimos a las formas en que se debe pagar las prestaciones al trabajador por parte del patrono, las cuales pueden ser ante el patrono, o ciertas instituciones.



5.2.1. Ante el patrono

Derivado de la terminación de la relación laboral, deviene necesario que si esta se efectúa sin causa justa, es decir por voluntad unilateral de una de las partes de la relación -asúmase la patronal- y sin el avenimiento del plazo, se proceda a cancelar al trabajador el pago de los días laborados, vacaciones, aguinaldo y bonificación anual, sea en forma íntegra o proporcional dependiendo de cada situación, lo que debía ser la normalidad, la liquidación del monto y el mutuo otorgamiento del finiquito respectivo.

Cabe mencionar que la suma que integra las prestaciones relacionadas son debidas y no tienen carácter indemnizatorio como se apuntara anteriormente, puesto que el empleador desde el momento en que la relación laboral se inicia, adquiere la obligación al pago de las mismas, de manera inmediata al cese de la relación. La naturaleza de esta liquidación es proveniente de las responsabilidades mismas de la relación, y aunque con efectos jurídicos notorios por el hecho mismo de constituir prestaciones debidas, es procedimentalmente contable.

5.2.2. Ante la Inspección General del Trabajo

En vista de la posibilidad de renuencia del patrono al pago de las prestaciones debidas al trabajador, puede este acudir a un procedimiento de naturaleza eminentemente administrativa, consistente en la reclamación de las prestaciones por medio de la



Inspección General del Trabajo, dependencia centralizada del Ministerio de Trabajo, antes de que transcurran treinta días hábiles desde la terminación de la relación laboral.

En dicho procedimiento, como se desprende de lo regulado en los Artículos doscientos setenta y ocho al doscientos ochenta y dos del Código de Trabajo, la integración de las prestaciones y sus montos se realiza en forma oficializada, en virtud de la exactitud conforme a los datos suministrados por el trabajador, y sujetos a la verificación contra los registros patronales, si existieren a que podría arribarse dados los procedimientos informáticos de integración de los montos adeudados, con que cuenta dicha dependencia, así como de la asesoría técnica que brinda.

Posteriormente, se realiza la reclamación al patrono posibilitando mediante citación un encuentro entre ambos, en un plano que aunque oficial, aún no es de carácter litigioso, quedando todas las actuaciones contenidas en actas administrativas celebradas ante el inspector de trabajo que haya sido designado, copia de las cuales se entrega a cada una de las partes. La intervención de la Inspección General de trabajo se limita a tratar de que las partes arriben a un entendimiento, a un acuerdo relativo al pago de las prestaciones, de forma que no ocasione perjuicio patrimonial al trabajador, intervención que carece de carácter coercitivo y que únicamente prolonga la agonía en el sentido económico del trabajador y le da tiempo al patrono para mejorar su defensa.



5.2.3. Ante el órgano jurisdiccional

Constituyendo una tercera opción para el trabajador, otra posibilidad de hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales consiste en la reclamación judicial de las mismas, a partir de la interposición de la demanda correspondiente ante el órgano jurisdiccional; en este caso, a su elección pero ante la eventual negativa del patrono, el trabajador se ve obligado a poner en movimiento al órgano con el propósito de ver satisfecha su pretensión fundamentada en ley.

Así, siendo un conflicto individual de trabajo, la acción iniciada por medio de la demanda instaurada, en el supuesto de su admisión, dará lugar a un proceso cuyos principios informativos de tutelaridad (procesalmente tratado), economía procesal, concentración, sencillez y probidad, tienden a garantizar el desarrollo del proceso de forma que no sea gravosa para las partes pero sobre todo, en función de la tutelaridad, velar porque los intereses concretos y determinados de los litigantes por hallarse pre establecidos en la normativa jurídica vigente, generen la resolución judicial que, bajo la forma de una sentencia que pudiese ser de condena, en todo caso al pago de las prestaciones debidas y reclamadas.

5.2.4. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho que asiste a una de las partes, previa fase de conocimiento; en él, se



sucedan los procesos de condena originados por la pretensión formulada ante el órgano jurisdiccional. Se diferencia del proceso civil básicamente, en las modalidades que le imprimen sus propios principios informativos y su propia normatividad procesal.

Dentro de sus caracteres, puede mencionarse que el principio dispositivo se halla atenuado, pues el juez tiene amplias facultades hacia la marcha y dirección del mismo, impulsándolo de oficio, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, apreciando estas con flexibilidad y realismo. Es un juicio concentrado, rápido, sencillo y antiformalista, lo cual no significa que sea anti técnico, limitado en el número y clases de medios de impugnación, y por sobre todo dotado de una tutela jurídica preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Partiendo de la premisa que el derecho de trabajo es eminentemente conciliador, durante la tramitación de un proceso de origen laboral, la fase de conciliación es una etapa obligatoria en cuanto a su celebración, y es en ella donde se materializa este principio al convenir las partes en cuanto a la razón de la litis, evitando con ello continuar con el desarrollo total del proceso, concluyéndolo con la resolución que pronuncia el juez al respecto. No podemos obviar también la necesidad de este tipo de convenios para materializar también los principios procesales de economía, celeridad, inmediación, etcétera.

Cabe mencionar, lo importante de la finalidad conciliadora del derecho laboral se materializa a través del convenio que se suscriba en la etapa respectiva, tanto como la



de los principios que la apoyan, que la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2 -89, fue reformada por el Decreto número 59 -2005 del Congreso de la República, en lo que se refiere a las “facultades generales de los jueces” citadas en el Artículo sesenta y seis, en cuanto a la inclusión de dos literales más, incumbiéndonos para el efecto la literal “e)” que literalmente establece: “Para procurar de oficio ó a petición de parte, dentro del proceso o antes de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación”.

Es notable que la reforma otorga o amplía la facultad del juez, en cuanto a la temporalidad para la proposición de las fórmulas que lleven a las partes a establecer un convenio, por cuanto que incluso éste puede tener lugar aún antes del día fijado para la celebración del juicio oral, cuyo efecto sería aún más, el ahorro de recursos de toda naturaleza y la agilización de las resoluciones en este tipo de proceso.

CONCLUSIONES



1. El Estado de Guatemala cuenta con una legislación especial para regular las relaciones laborales, misma que se encuentra situada dentro del derecho público, en cuanto que el Estado se constituye como garante para que los derechos y obligaciones en ella contenida, sean cumplidos fielmente, por medio de los órganos jurisdiccionales y demás instituciones relacionadas a quienes le ha otorgado esta facultad.
2. Entre las características ideológicas del Código de Trabajo se encuentra la denominada irrenunciabilidad, que se encuentra materializada en el Artículo 12 del Código de Trabajo que determina que son nulos los actos que impliquen renuncia, disminución de los derechos otorgados por la legislación a los trabajadores, aunque se encuentren en un pacto o convenio cualquiera.
3. Actualmente se viola el principio de irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores, al finalizar la relación laboral, dando lugar al pago de las prestaciones a favor del trabajador, y darse una conciliación judicial o extrajudicial entre el trabajador y su patrono, al aceptar el primero, el pago de una suma de prestaciones menor a la que la ley señala que le deberá corresponder.



4. La suscripción de un convenio con la aprobación judicial o del Inspector General de Trabajo, cuando el trabajador acepta el pago de una suma de prestaciones menor a la que la ley señala que le deberá corresponder, causa un efecto negativo en la expresión de la cantidad y pago de las mismas, entiéndase un detrimento, en presencia de las autoridades que deberían con su actuar garantizar los derechos de los trabajadores.

5. Es necesario crear medios, para precisar el respeto a los principios que fundamentan los derechos del trabajador, en las controversias de materia laboral, por ser esta una materia que tiende a la tutelaridad del mismo, por la desventaja económica que existe entre patronos y trabajadores, y no dejarlo en estado de indefensión a los abusos que a diario se dan.

RECOMENDACIONES



1. Las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades del país, deben formar en sus estudiantes una especial conciencia de ética profesional y objetividad, necesaria en esta rama del derecho, para que como profesionales, juzgadores o defensores, actúen en el fiel cumplimiento y defensa de los principios que sustentan la legislación laboral y por ende contribuyan al fortalecimiento del sistema de justicia.

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, realice campañas masivas en las que se capacite a los trabajadores de todos los sectores del país, especialmente en cuanto a que el principio de irrenunciabilidad implica la imposibilidad jurídica de privarse a sí mismo de los derechos mínimos que legislación vigente en la materia, les garantiza como clase trabajadora.

3. La Corte Suprema de Justicia que por imperativo legal posee facultades reglamentarias, promueva la aprobación de un acuerdo o reglamento, dirigido a la actuación del juez de trabajo en las audiencias de conciliación, a efecto de que vele por el estricto cumplimiento de las garantías que la ley le otorga a los trabajadores, principalmente en el pago total de las prestaciones a las que tiene derecho.



4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe capacitar al personal de la Inspección General de Trabajo para que cuando en sus funciones conozcan, de conflictos entre trabajadores y patronos, y audiencias de conciliación en las cuales se discuta el pago de prestaciones a favor de los trabajadores, en su actuar deben poner en práctica el cumplimiento de las garantías que la ley otorga a los trabajadores.

5. El Ministerio de Trabajo a través de la dependencia respectiva, al autorizarse el funcionamiento de una nueva empresa individual o social, conmine al patrono a comprobar la propiedad de bienes suficientes, para garantizar el pago de prestaciones laborales, acorde al número de empleados que tenga y monto de sueldos a que se encuentre obligado a cubrir, para evitar la insolvencia en caso de ser demandada.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. 4t.; 11ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1976.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios jurídicos temáticos. Vol II; Ed. Mexicana, 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal individual del trabajo. Guatemala, Ed. Litografía Orión, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. ed. actualizada, 9ª; México, Ed. Porrúa, S.A. 1984.
- Diccionario de la lengua española. 21ª ed., Real Academia Española. Madrid, España. 1992.
- DUARTE SANDOVAL, Gloria Marina. Análisis jurídico comparativo y crítico respecto a las prestaciones laborales otorgadas por el organismo judicial y la oficina nacional de servicio civil. Guatemala, (s.e); Universidad de San Carlos de Guatemala, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho individual del trabajo. Universidad nacional de educación a distancia, Madrid, España; Ed. Impresos y Revistas, S.A. (s.f.)
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción del estudio del derecho procesal de trabajo. (Colección Mario López Larrave), 7 vols. Ed. Universitaria de Guatemala, (s.f.)
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta SRL., 1981.
- VILLEGAS LARA, René Arturo. Introducción al estudio del derecho y teoría general del derecho. 3ª. ed. Ed. F & G Editores, Guatemala 2002

Legislación

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2 -89, 1990.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1967

