

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
TESIS DE GRADO

ASTRID PATRICIA DE LEÓN MANCILLA
CARNET 20400-05

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
ASTRID PATRICIA DE LEÓN MANCILLA

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. ALBERTO GÓMEZ VELÁSQUEZ

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. JAIME MAURICIO ESCOBAR HERNÁNDEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN
UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 30 de noviembre de 2012.

Doctora:

Claudia Caballeros de Baquix

Coordinadora Académica Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad.

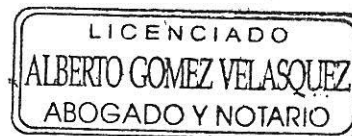
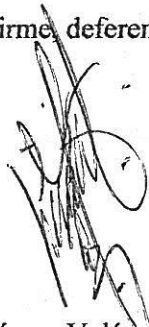
Respetable Doctora:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento con el nombramiento recaído en mi persona, he concluido la actividad de asesorar el trabajo de tesis de la estudiante: **ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA**, con número de carné 2040005, titulado: **“FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**, como requisito previo a conferírsele los títulos de Abogada y Notaria y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Al respecto le manifiesto que es una interesante investigación realizada por la sustentante, cuya propuesta constituye un verdadero aporte a la Ciencia Jurídica, principalmente al Derecho Laboral.

Considero que el trabajo de mérito llena los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, pues la estudiante desarrolló dicho proceso, utilizando la metodología y las técnicas idóneas para esta clase de estudios, habiendo atendido las sugerencias que se le hicieron, arribó a conclusiones y recomendaciones relevantes, en consecuencia, profiero dictamen favorable.

Sin otro particular me es grato suscribirme, deferentemente,



Lic. Alberto Gómez Velásquez

Asesor




Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ASTRID PATRICIA DE LEÓN MANCILLA, Carnet 20400-05 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07488-2013 de fecha 7 de agosto de 2013, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES**

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 25 días del mes de noviembre del año 2015.



MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Agradecimientos:

A Dios:

Por ser mi guía.

A la Universidad:

Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, por ser mi casa en donde adquirí conocimientos en mi formación tanto en el desarrollo profesional como la enseñanza de los valores Ignacianos y Landivarianos.

A mis Catedráticos:

Por la dedicación, tiempo y conocimientos compartidos por el transcurso de los años estudiantiles dentro de tan glorioso casa de estudios y en especial a la Licenciada Patricia Barrios Pellecer mi admiración para usted.

A mi Asesor

de Tesis:

Licenciado Alberto Gómez, gracias por su esmero, apoyo y confianza brindada para la elaboración de la presente tesis.

A mi Revisor

de Fondo:

Licenciado Jaime Mauricio Escobar, fue una dicha haber obtenido todos sus conocimientos para la elaboración de la presente tesis.

Dedicatoria

**A Dios y a la
Virgen María:**

Por darme la vida, la valentía y por su gracia y misericordia es de que hoy estoy culminando una etapa de mi vida, ya que de su mano pude salir adelante.

A mis Padres:

Roberto Rivadeneira y Lilly Esperanza Mancilla, a ellos por su amor, trabajo y sacrificios en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un privilegio ser su hija, y le agradezco a Dios porque ustedes sean mis padres.

A mi Esposo:

Augusto Alfonso Camey, por ser mi apoyo fundamental tanto económico como moral y le doy gracias a Dios por haberte conocido pero sobre todo por compartir tu vida conmigo.

A mis Hijas:

Lya Camila y Mya Belén gracias por existir y ser mi razón de ser, gracias por ser mis soles que me dan luz, alegría y cariño y ser mi motor fundamental para seguir adelante.

A mis Suegros:

Jorge Camey y Edelmira De León, por toda la ayuda y creer en mí siempre.

A mis Hermanos:

Evelyn, Federico, Clelia, Kenneth y Claudia, por ser mis hermanos y los quiero, y a ti Federico por ser mi segundo papá, y todo este triunfo también es parte tuyo.

A mis sobrinos:

Roberto, Sulgy, Sharick, Keneth, Guadalupe, Mishell,
y Cindel ojala sea un ejemplo a seguir para su futuro.

A mis cuñadas y

Cuñados:

Gracias por su apoyo y por apoyarme siempre.

A mis Amigas

y Amigos:

Gracias por su amistad y todos los años tan bonitos que
vivimos en la universidad, especialmente a Lesly Ixquiac
Daysi Celeste Gonzales y Lisbeth Fuentes Serrano.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO.....	3
1.1. Orden público y limitación de la autonomía de voluntad.....	3
1.2. Irrenunciabilidad de sus normas.....	5
1.3. Condiciones y normas favorables para el trabajador.....	9
CAPÍTULO II.....	11
PRINCIPIOS GENERALES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDOS EN LOS CONSIDERANDOS DEL CODIGO DE TRABAJO..	11
2.1. Principio de tutelaridad.....	13
2.2. Principio de los derechos mínimos.....	19
2.3. Principio de necesidad e imperatividad.....	19
CAPÍTULO III.....	25
FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	25
3.1. Fuentes del derecho laboral.....	25
3.2. Las fuentes del derecho laboral en la legislación laboral guatemalteca.....	27
CAPÍTULO IV.....	30
EL CONTRATO DEL TRABAJO.....	30
4.1. Definición doctrinaria.....	30
4.2. Definición legal.....	31
4.3. El contrato y la relación de trabajo.....	32
4.4. El contrato de trabajo en nuestra legislación laboral.....	33
4.5. Autonomía del contrato de trabajo.....	33
4.7. Elementos generales del contrato de trabajo.....	35
4.7.1. Capacidad.....	36

4.7.2.	Consentimiento.....	37
4.7.3.	Objeto.....	38
4.8.	Elementos especiales del contrato de trabajo.....	39
4.8.1.	Prestación personal del servicio.....	39
4.8.2.	Subordinación.....	39
4.9.	Características del contrato de trabajo.....	40
4.9.1.	Bilateral.....	40
4.9.2.	Consensual.....	40
4.9.3.	Oneroso.....	40
4.9.4.	Principal.....	41
4.10.	Formalidades del contrato de trabajo.....	41
4.11.	Sujetos del contrato de trabajo.....	41
4.11.1.	Empresario o patrono.....	44
4.11.2.	Trabajador.....	45
4.12.	Clases del contrato de trabajo.....	46
4.12.1.	Contrato de trabajo o jornal o sueldo.....	46
4.12.2.	Contrato de trabajo por unidad de obra o por destajo.....	47
4.12.3.	Contrato por tiempo indeterminado.....	47
4.12.4.	Por el plazo.....	47
4.12.5.	Por obra determinada.....	48
4.12.6.	Por la forma.....	48
4.13.	Clasificación legal del contrato individual de trabajo.....	49
4.13.1.	Por tiempo indefinido.....	49
4.13.2.	A plazo fijo.....	49
4.13.3.	Para obra determinada.....	49
4.14.	Formas del contrato de trabajo.....	51
4.14.1.	Por escrito.....	51
4.14.2.	Verbal.....	52
4.15.	Interpretación del contrato de trabajo.....	53

CAPÍTULO V.....	55
DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVEN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	55
5.1. Derechos del empleador.....	55
5.1.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores.....	56
5.1.2. Derecho de adquisición del producto de trabajo.....	56
5.1.3. Facultad de mando y sus manifestaciones.....	56
5.1.4. Potestad disciplinaria.....	56
5.2. Obligaciones de los empleadores.....	57
5.2.1. Por su contenido.....	57
5.2.1.1. Obligaciones no patrimoniales o éticas.....	57
5.2.1.2. Obligaciones patrimoniales o éticas.....	57
5.2.2. Por su origen.....	60
5.2.2.1. Obligaciones legales.....	60
5.2.3. Por su beneficiario o acreedor.....	60
5.2.3.1. Directas frente a un trabajador.....	60
5.2.3.2. Directas frente a los trabajadores.....	60
5.2.3.3. Frente a las asociaciones laborales.....	61
5.2.3.4. Frente a la autoridades administrativas.....	61
5.2.3.5. Varios.....	62
5.3. Obligaciones de los trabajadores.....	62
 CAPÍTULO VI.....	 64
EL SALARIO.....	64
6. El salario.....	64
6.1. Antecedentes del salario.....	64
6.2. Concepto doctrinario de salario.....	65
6.3. Concepto legal del salario.....	66
6.4. Funciones del salario.....	67
6.5. Integración y derivación de los salarios.....	67
6.6. Formas de fijación de los salarios.....	71

6.7.	Clases de salarios.....	72
------	-------------------------	----

CAPÍTULO VII..... 75

PRESTACIONES LABORALES..... 75

7.1.	Séptimo día (descanso semanal).....	75
------	-------------------------------------	----

7.1.1.	Retribución del séptimo día.....	76
--------	----------------------------------	----

7.2.	Tiempo extraordinario.....	78
------	----------------------------	----

7.3.	Indemnización.....	79
------	--------------------	----

7.3.1.	Calculo de la indemnización.....	81
--------	----------------------------------	----

7.4.	Vacaciones.....	82
------	-----------------	----

7.4.1.	Duración de las vacaciones.....	83
--------	---------------------------------	----

7.4.2.	Prescripción del derecho de vacaciones.....	84
--------	---	----

7.4.3.	Cálculo de la prestación.....	84
--------	-------------------------------	----

7.5.	El aguinaldo.....	85
------	-------------------	----

7.5.1.	Concepto.....	85
--------	---------------	----

7.5.2.	Regulación legal.....	86
--------	-----------------------	----

7.5.3.	Calculo de la prestación.....	87
--------	-------------------------------	----

7.6.	Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	88
------	--	----

7.6.1.	Calculo de la prestación.....	88
--------	-------------------------------	----

7.7.	Bonificación incentivo.....	89
------	-----------------------------	----

7.7.1.	Origen.....	90
--------	-------------	----

CAPÍTULO VIII..... 92

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 92

8.	Terminación del contrato de trabajo.....	92
----	--	----

8.1.	Generalidades.....	92
------	--------------------	----

8.2.	Terminología.....	92
------	-------------------	----

8.3.	El contrato y la relación de trabajo.....	93
------	---	----

8.4.	Terminación y rescisión.....	94
------	------------------------------	----

8.5.	Formalidades.....	94
------	-------------------	----

8.6.	Clases de terminación del contrato de trabajo.....	94
------	--	----

8.7.	Clases de terminación del contrato de trabajo.....	96
8.7.1.	Terminación por decisión del patrono.....	96
8.7.1.1.	Despido.....	96
8.7.1.2.	Terminación por decisión del trabajador.....	101
8.7.1.3.	Terminación por otras causas.....	102
8.7.2.	Por la limitación temporal del contrato.....	102
8.7.3.	Según el consentimiento de las partes.....	103
8.7.4.	Por causas ajenas a las partes.....	104
8.7.5.	Por decisión unilateral del empresario.....	106
8.7.6.	Por decisión unilateral del trabajador.....	107
8.7.7.	Por decisión judicial.....	107
8.7.8.	La terminación del contrato de trabajo en el Código de Trabajo.....	108
CAPÍTULO IX.....		109
EL FINIQUITO.....		109
9.	El finiquito.....	109
9.1.	Concepto.....	109
9.2.	Características.....	109
9.3.	Clases de finiquito.....	110
9.4.	Finiquito y otras figuras afines.....	111
9.4.1.	Quita o quitación.....	111
9.4.2.	Carta de pago.....	111
9.4.3.	Recibo.....	111
9.5.	El finiquito en la legislación guatemalteca.....	112
9.5.1.	En el Código Civil.....	112
9.5.2.	En el Código Procesal Civil y Mercantil.....	113
9.5.3.	En el Arancel de Abogados, arbitrios, procuradores, apoderados judiciales, expertos, depositarios y de las actuaciones judiciales.....	114
9.5.4.	En el Código de Notariado.....	114
9.5.5.	En el Código de Comercio.....	114
9.5.6.	En el Código de Trabajo.....	115

CAPÍTULO X.....	116
FINIQUITO LABORAL.....	116
10. Finiquito laboral.....	116
10.1. Concepto.....	116
10.2. Naturaleza jurídica del finiquito laboral.....	118
10.3. Clases y forma que requiere en la práctica laboral.....	119
10.4. Requisitos del finiquito laboral.....	120
10.5. Sujetos que intervienen en el finiquito laboral.....	120
10.6. Contenido, objeto y validez del finiquito laboral.....	120
10.7. Efectos del Finiquito laboral.....	122
10.8. El finiquito laboral como documento extintivo de la relación laboral.....	123
CAPÍTULO XI.....	125
ELABORACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES, EMPLEADORES Y ABOGADOS.....	125
11.1. Entrevistas a trabajadores.....	125
11.2. Entrevistas a empleadores o patronos.....	128
11.3. Entrevista a Inspectores de Trabajo y Previsión Social.....	131
11.4. Entrevista a Abogados.....	134
CAPÍTULO XII.....	139
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS EN FORMA GENERAL DE CONFORMIDAD CON ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES, EMPLEADORES Y ABOGADOS.....	138
12. Análisis y discusión de resultados de entrevistas.....	138
12.1. Análisis artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	138
12.1.1. Para los trabajadores.....	140
12.1.2. Para los empleadores.....	140
12.1.3. Para los Inspectores de trabajo.....	141
12.1.4. Para los Abogados.....	141

12.2.	Análisis y discusión de resultados de la Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	141
12.2.1.	Para los trabajadores.....	142
12.2.2.	Para los empleadores.....	142
12.2.3.	Para los Inspectores de trabajo.....	142
12.2.4.	Para los Abogados.....	143
12.3.	El finiquito no es un medio autónomo de Irrenunciabilidad de los Derechos de los trabajadores.....	143
12.3.1.	Para los trabajadores.....	145
12.3.2.	Para los empleadores.....	145
12.3.3.	Para los Abogados.....	145
	CONCLUSIONES.....	146
	RECOMENDACIONES.....	147
	BIBLIOGRAFÍA.....	148
	ANEXO A.....	151
	ANEXO B.....	153
	ANEXO C.....	156
	MODELO DE SENTENCIA.....	156

Resumen

En un principio al derecho laboral se le denominó legislación industrial o leyes de Trabajo Industrial, pero con el transcurso del tiempo hablaron de Derecho Obrero, no existía legislación dedicada al tema, solo se regían por el Derecho Civil, Mercantil y leyes especiales, pero fue en el año de 1947, con el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, cuando se estableció un Código de Trabajo, el cual tenía como pretensión regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

El Derecho Laboral se basa en la vivencia sostenida entre sujetos que son parte en una relación laboral, siendo trabajadores y patronos quienes se encuentran inmersos en dicha relación laboral.

Los principios que rigen al derecho laboral, son protectores para las partes, pero no olvidándose de la buena fe y de la necesidad de la clase mayoritaria y por ende más débil de la relación, no dejando de lado a la parte empleadora, a quienes se les ayuda a reconocer el equilibrio y el tratamiento justo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el que una persona trabajador queda obligada a prestar a otra patrono sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente o bajo dependencia y dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución, la relación laboral empieza a surtir efectos cuando el trabajador ejecuta el trabajo que configuraron con el patrono; mientras la relación laboral exista, el patrono y el trabajador estarán en plena armonía y las dos partes realizarán lo pactado en el contrato, pero ya sea por suspensión, terminación o prescripción del contrato empieza la figura del documento amorfo denominado finiquito laboral, en donde las partes tratan de dejar constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones de las cuales se le están cancelando al trabajador.

En si existen controversias entre el patrono y trabajador cuando no se le están cancelando las prestaciones a las cuales tiene derecho el propio trabajador, es acá donde empieza el tema de estudio ya que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, vulneran los mismos, existe violación, aunque en si las normas legales vigentes los protejan, y garanticen sus derechos; el principio de tutelaridad y de irrenunciabilidad de sus derechos para el trabajador obligan al patrono al cumplimiento de las mismas.

INTRODUCCION

Dentro del derecho laboral, se considera a la parte mas débil, al trabajador, ya que existe una desigualdad cuando se refiere al poder económico y social entre el trabajador y el empleador cuando surge la relación de trabajo; lo que se busca en tal desigualdad, es que se proteja al trabajador, y al mismo tiempo compensar la disparidad existente en dicha relación contractual de trabajo, pero por otro lado que esa protección que se encuentra establecida en el Considerando del Código de Trabajo, se proteja al trabajador, vinculandolo con el principio de irrenunciabilidad, que en lo cual se traduce en la no disponibilidad que tiene el trabajador de los derechos que la ley le otorga en dicha calidad, por no tener establecido, específicamente normatividad que pueda proteger al trabajador, tanto de las malas intenciones que puedan tener las empresas, o los propios empleadores, y de las decisiones que un trabajador pueda tomar influenciado por el mismo.

El trabajador puede tomar sus propias decisiones, influenciado o no, pero lo que si no puede hacer, y lo que la ley le establece que no puede hacer es tomar sus propias decisiones acerca de que pueda renunciar a lo que por derecho le corresponde, sin embargo, en la actualidad se dan hechos que aun no se encuentran normados, y uno de ellos es el FINIQUITO LABORAL, documento, que no cuenta con una normatividad especifica que regule sus efectos, y en si todo el procedimiento del finiquito, pero es un documento que en la actualidad es muy utilizado por empresas que tratan de que a la hora de firmar dicho finiquito el trabajador esta aceptando las prestaciones que en él se le están cancelando, pero lo que si tratan de evadir las empresas es no pagarle al trabajador, prestaciones que en el mismo finiquito no se encuentran plasmados y tratan de evadir dicha responsabilidad.

Lo que se busca en la presente investigación es establecer que el FINIQUITO LABORAL es un documento necesario e imperativo para que las empresas dejen constancia del pago de las prestaciones que se le están dando al trabajador para que la misma finalice con el mejor acuerdo entre las partes, pero también es establecer

que el finiquito no surte sus efectos jurídicos aunque, el trabajador lo firme y al firmarlo esta manifestando por escrito que esta otorgándole al empleador el mas amplio y eficaz finiquito laboral a favor del mismo, y así demostrar que es aplicable el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores hasta por el mismo trabajador, y así la voluntad del mismo trabajador se encuentra restringida a la correcta interpretación de la normatividad laboral, y por lo tanto se cree que el estudio del mismo, se puede lograr una efectiva protección de los derechos en su cabal comprensión e identificación siendo el principal objetivo para el presente estudio, establecer un estudio jurídico del finiquito laboral ya que el no estar regulado en nuestra legislación laboral guatemalteca, es causa de discusión y perjudica a los trabajadores, saliendo afectados por la discrecionalidad con que este documento es utilizado por parte de los empleadores o patronos, de aquí va surgiendo la necesidad de poderlo estudiar ya que se evidencia una problemática como ya se estableció, pero servirá de estudio para establecer la realidad nacional y la falta que hace que dicho finiquito laboral sea regulado.

CAPÍTULO I

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO

Los principios del derecho de trabajo son aquellos en los que se fundamenta el derecho laboral y cumplen una función que para algunos autores va encaminado al legislador o al creador de las normas laborales, es decir, que la misión de los mismos es de inspiración o información de la norma siéndole útil principalmente al intérprete de la legislación laboral.

En relación a los principios del derecho de trabajo, el autor Uruguayo Américo Pla Rodríguez, establece que son: “las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiración directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹

Cuando se trata de principios fundamentales del derecho de trabajo, cabe mencionar que son:

- 1) El orden público y limitación de la autonomía de la libertad.
- 2) La irrenunciabilidad de sus normas.
- 3) Las condiciones y normas más favorables para el trabajador.

1.1. ORDEN PÚBLICO Y LIMITACIÓN DE LA AUTONOMÍA DE LA LIBERTAD.

El orden público va encaminando a resguardar aquellas condiciones que se consideran fundamentales de la vida social que son instituidas dentro de una comunidad jurídica, por tal razón, se considera un principio fundamental del derecho de trabajo, busca la defensa de los intereses del hombre de trabajo, de su familia y de otras personas que de él van a depender, siendo la obligación del Estado asegurarse que estas relaciones siempre busquen una cosa en común: La protección de ambas partes, para que cada uno de ellos puedan hacer valer sus derechos y

¹ Pla Rodríguez, Américo. Principios del Derecho del Trabajo. México, editorial Porrúa. 2005. Pag. 9

sepan defenderse, entre ellos mismos, buscando siempre la igualdad entre patrono y trabajador.

El orden público con el transcurso del tiempo ha tomado gran auge en el derecho laboral, por tratarse de una materia que se refiere al derecho social; el orden público se atribuye a distintos preceptos del Derecho del trabajo y es aquí en donde entra otro principio fundamental que es la limitación de la autonomía de la libertad entre patrono y trabajador, ya que no solo va encaminado a una de las partes si no a un derecho que es Social.

La libertad es la que permite que la propia persona pueda disponer y tomar decisiones sin ningún tipo de presión, amenaza o coacción que afecta su libertad individual, pero cuando se refiere a la limitación de su propia autonomía, se refiere especialmente al trabajador porque es la parte que según varios autores “más débil” de la relación entre patrono y trabajador.

El autor Apolinar Edgardo García establece que “El Estado actúa en defensa del trabajador con intensidad y jerarquía tales que produzcan la revocación, en materia de relaciones laborales, de toda disposición que consagre la libertad del sujeto para convenir lo que le plazca sin limitación, regulando su libre determinación en materia contractual y ciñéndola a normas legales expresas de las cuales no debe apartarse”.² El citado autor establece que el Estado velara por la defensa del trabajador por encontrarse en menor jerarquía, el empleador es el que decide que trabajo debe realizar, cuanto le va a pagar sobre el trabajo realizado, el horario, y toda la forma en que se ejecutara el trabajo.

De allí entonces surge la idea de que el trabajador es el sujeto principal de este derecho y queda como objeto de su propio derecho; cuando se refiere a la autonomía de la voluntad a la cual es investido se queda muy cerca de su propia

² García Apolinar Edgardo, Derecho laboral. Editorial Troquel S.A. Tercera edición, Buenos Aires: Troquel, 1980. Pag. 15

vulneración, ya que ni el propio trabajador puede hacer uso de ella en lo que se refiere a aquellos derechos que constitucionalmente son irrenunciables, y de allí surge aquellas dudas en las cuales se trata de establecer cuando el trabajador tiene autonomía o cuando no la tiene.

Ahora bien el ya citado autor Apolinar Edgardo García establece que “Es tan radical la posición en que se encuentra el trabajador en el campo laboral que solo se le permite escoger la relación jurídica, es decir que tiene autonomía en el momento inicial de la relación laboral, pero debe someterse al régimen legal imperante que la regule, o sea que poca importancia tiene su voluntad en adelante, dado que la ley determina el mínimo de condiciones a las cuales está subordinado por cualquier acuerdo”.³

De cualquier modo la autonomía de la voluntad del trabajador, ya no obtiene mayor fuerza legal a la hora de que el trabajador decida renunciar a aquellos derechos en los cuales se encuentra investido y realicen entre patrono y trabajador algún acuerdo por escrito en el que renuncia y acepta no hacer ninguna reclamación futura.

Para finalizar el primer principio fundamental de los trabajadores que son el Orden Público y la Limitación de la Autonomía de la Voluntad, cabe mencionar que el Orden Público, va encaminado a un Derecho Social, cuando se refiere a las normas laborales; la limitación de la Autonomía de la voluntad se considerara que el trabajador esta investido de un conjunto de condiciones fundamentales que no pueden ser alteradas y tampoco contener alguna renuncia especialmente realizada por ellos.

1.2. IRRENUNCIABILIDAD DE SUS NORMAS:

La irrenunciabilidad es una condición legal establecida en el artículo 106 de la legislación Constitucional en el que se establece que “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados

³ Ibid. Pag. 16

a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”.⁴

En la regulación laboral se encuentra el principio de irrenunciabilidad de sus normas en el cuarto considerando del Código de Trabajo inciso B) “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de condiciones de trabajo”.⁵

El principio de irrenunciabilidad de sus normas, es un principio que se encuentra constitucionalmente establecido y también en las normas laborales, especialmente con un enfoque directo al trabajador.

Lo que busca el principio de irrenunciabilidad de sus normas es dejar establecido que el trabajador no puede ser obligado a renunciar a las prestaciones que la normatividad guatemalteca le confiere el derecho a no renunciar, especialmente cuando surja una controversia entre patrono y trabajador.

El Principio de irrenunciabilidad claramente especificado en la normatividad legal laboral, se regula con el objeto de asegurar aquellas garantías mínimas a las cuales el trabajador tiene derecho para poder evitar que el trabajador pueda renunciar a las

⁴ Asamblea Constitutiva. Constitución Política de la República de Guatemala. 1985. Artículo 106.

⁵ Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, decreto número 1441. Cuarto Considerando.

mismas, y así resultar nulas todas aquellas renunciaciones de derechos que haga el trabajador por cualquier motivo, siendo así que aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando o también aceptando aquellos derechos que le correspondan pero que no sea en su totalidad o que sean menores a los derechos que le fueron conferidos a la hora de empezar una relación laboral y para muchas empresas se constituyen en el documento denominado FINIQUITO LABORAL.

Con ocasión a las terminaciones en si de los contratos laborales y los derechos a los cuales está inmerso el trabajador, el autor Luis Fernández Molina establece que “Se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para una corriente laboralista, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en las otras ramas del derecho”.⁶

Empieza el finiquito a tomar una connotación especial, en el estudio de la presente tesis, en establecer si sirve como medio de prueba para la parte empleadora y constituir que claramente que existe una acción y fue la de firmar dicho finiquito, y de tal manera se está por una parte el trabajador, aceptando y renunciando sus derechos laborales siendo para el patrono una garantía para reclamaciones futuras; se desarrollara más adelante un capítulo específicamente del finiquito laboral.

Para el autor Luis Alberto Lopez Sánchez este principio se refiere “A que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de Trabajo y Previsión Social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la

⁶Fernández Molina Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Editorial Oscar De León Palacios, Tercera Edición, 2006. Pág. 27

propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciara a dichas garantías mínimas”.⁷

El principio de irrenunciabilidad se impone que cuando exista un pacto que regula estipulaciones que impliquen renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores y los mismos no se ajusten a derecho y estén contrarios a la ley serán nulos ipso jure.

Así como establece el tesista Walter Augusto Sisneros Ramírez “El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral”.⁸

Por otro lado el licenciado Carlos Borromeo Sacalxot hace mención del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, y establece que el derecho del trabajador constituye un mínimo de garantías sociales, y por lo cual el derecho del trabajo se encuentra inmerso por la parte que se encuentra menos protegida, que es el trabajador, ya que el mismo busca sobrevivir en condiciones que le sean favorables y humanas tanto para el mismo trabajador como para su familia, el empleador debe garantizar para el mismo trabajador, un salario mínimo, descansos semanales, vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, siendo las mismas garantías que se consideran irrenunciables y lo que implica que aunque exista un contrato o convenio

⁷ Lopez Sanchez Luis Alberto. Derecho de trabajo para el trabajador. Guatemala. Agosto de 1985.

⁸ Sisneros Ramirez Walter Augusto. Tesis Finiquito Laboral, como forma de liberarse el patrono de la obligación del pago de prestaciones laborales y su correcta aplicación. Universidad De San Carlos de Guatemala. Octubre 2011. Pag. 10 consulta en: http://www.bibliotecausac.edu.gt/tesis/04/04_9448.pdf fecha de consulta: 2 de agosto 2012.

establecido entre patrono y trabajador, en el que se determine que existen estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos que se encuentran reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, y que son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, una vez superados los derechos se tendrá la sanción que serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores a aceptar aquellos derechos que fueron objeto de superación en la negociación colectiva y los mismos lleven implícito disminución o restricción de derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Finalmente la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, como establece Américo Pla Rodríguez, puede expresarse “como aquella imposibilidad jurídica en la cual se priva el propio trabajador voluntariamente de las ventajas concedidas por el derecho laboral en su propio beneficio, la autonomía del trabajador se ve menoscabada a referirse que el trabajador no puede decidir si renuncia o no a sus garantías mínimas establecidas constitucionalmente”.⁹

Otro de los principios fundamentales del derecho laboral son las normas y condiciones más favorables para el trabajador, el cual se desarrollara a continuación.

1.3. CONDICIONES Y NORMAS FAVORABLES PARA EL TRABAJADOR.

Para el autor Apolinar Edgardo García este principio es “la extensión del carácter de protección que orienta al derecho del trabajo hacia su destinatario: El hombre que trabaja y hacia el trabajo que este realiza, que no debe constituirse como una mercancía sino como la actividad productiva y creadora del hombre en sí”¹⁰.

Las bases del trabajo no podrán establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores de las determinadas en disposiciones legales y aun cuando ya exista un conflicto laboral los jueces deberán aplicar disposiciones más favorables

⁹Pla Rodríguez, Américo. Op. Cit. Pág., 101.

¹⁰ García Apolinar Edgardo. Op.cit. Pág. 16.

para los trabajadores conocido como PRINCIPIO PRO OPERARIO, no solo reduciéndose en las leyes en sí, sino que se extiende a todas las regulaciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y hasta los contratos de trabajo.

Las normas de trabajo siempre van a tener como fin contrarrestar las desigualdades que se crean en un contrato entre patrono y trabajador dirigiéndose a buscar al que se ubica en menor jerarquía, para que el mismo pueda tener una mayor relevancia en el cumplimiento de sus derechos laborales, cuando las mismas se apliquen resulten más favorables al trabajador y evitar que algún tipo de pacto entre las partes que le menos favorables al propio trabajador.

Una definición de las normas favorables para el trabajador están “cuando existen dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicara la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma es cuestión se aplicara en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso”.¹¹

Aquellas garantías mínimas constitucionalmente establecidas para proteger al que se encuentra desprotegido, siendo el propio trabajador el que se encuentra en esta jerarquía, y también la actividad productiva que se desarrollara a consecuencia del mismo, siempre serán pactadas con el propio empleador, pero las normas deberán de velar por la defensa del trabajador

¹¹ Editorial MacGraw-hill. 2008 Consulta en: <http://www.magister.com/curso-derecho-laboral-empleo/normas-laborales-principios-aplicación>. Fecha de consulta: 22-09-2012.

CAPITULO II

2.PRINCIPIOS GENERALES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDOS EN LOS CONSIDERANDOS DEL CODIGO DE TRABAJO:

2.1. PRINCIPIO DE TUTELARIDAD

Uno de los principios generales de los derechos de los trabajadores es el principio de tutelaridad, para algunos autores, el principio enunciado, se considera también como principio fundamental ya que el mismo no solo se inspira en buscar la igualdad entre las partes, pero como objetivo principal amparar a la parte más débil: El Trabajador.

Para el autor Sacalxot Valdez establece que “...en virtud de que el espíritu del Derecho del trabajo es brindar una protección especial al trabajador por ser la parte más vulnerable de la relación laboral, la tutelaridad no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador...”.¹²

También el citado autor explica que existen dos momentos para poder establecer el principio de que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y los establece así:

“1). Una tutelaridad sustantiva, que es la ley que le brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán nulas ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador, con lo cual la ley o si se quiere el Estado, está protegiendo los derechos del trabajador a efecto de no contratar en

¹² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Lecciones de Derecho individual de Trabajo. Primera edición, 2005. Quetzaltenango, Guatemala. Pag. 17

condiciones desfavorables, tal tutelaridad nace con el intervencionismo del Estado creando la obligación al patrono de observar los derechos de los trabajadores, lo que en la doctrina viene a constituir un típico contrato dirigido por la sencilla razón que las partes en este caso el patrono tiene que ceñirse a lo que para el efecto determina la ley;

2). Así mismo, podemos hablar de una Tutelaridad Procesal, que es el hecho mismo cuando emerge el derecho sustantivo violado, es decir que al ocurrir una violación a los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal, los Juzgados de Trabajo una vez presentada la demanda están en la obligación de actuar de oficio o impulsar de oficio la demanda de una vez promovida la misma, exigencia que le impone el artículo 285 y 321 del Código de Trabajo, en base al principio de Tutelaridad se trata de compensar la desigualdad económica entre las partes, pues evidentemente el trabajador está en desventaja por razones económicas, culturales, sociales políticas y de escolaridad frente al patrono, quien en algunas oportunidades tiene la administración de justicia a su servicio, “indudablemente con Honorosas Excepciones”, en conclusión la tutelaridad no es más que la protección que la ley brinda a los derechos del trabajador concebido este como la parte más débil en la relación laboral”.¹³

Dentro de los preceptos constitucionales acerca de la tutelaridad de los derechos de los trabajadores se encuentran en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde se establece “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.¹⁴

¹³ Loc. Cit.

¹⁴ Constitución Política de la República de Guatemala. Op. Cit. Artículo 106.

El fin del precepto constitucional establecido anteriormente busca regular las desigualdades económicas y sociales que se dan en las relaciones entre patronos y trabajadores cuando por alguna causa la relación laboral termina o se extingue y como efecto de lo mismo surgen controversias, el Estado claramente establece que el principio de tutelaridad del citado artículo Constitucional tiene como fin primordial proteger al Trabajador por ser la parte que se encuentra en desigualdad económica. Sin embargo, el Código de trabajo en su Considerando Cuarto inciso “a” norma que “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.¹⁵

Lo regulado en el Código de Trabajo, al igual que el precepto constitucional anteriormente mencionado, es buscar y tener como fin primordial la protección hacia la parte que se encuentra en menor jerarquía, tanto económica como socialmente y que es: El trabajador, ya que lo único que tiene es la fuerza de trabajo, y el patrono tiene el capital, aunque ambas partes se necesitan mutuamente, para que se pueda dar la ejecución del trabajo.

2.2. PRINCIPIO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS

Todos los seres humanos tienen derechos desde su nacimiento eso quiere decir que cualquier acción que realicen contraerán derechos y obligaciones; la relación jurídica que nace de un contrato de trabajo ya sea escrito o verbal tiene como efectos derechos y obligaciones para las partes contratantes, el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez establece que “el derecho del trabajo constituye un Mínimo de Garantías Sociales, todos los seres humanos tenemos derecho a un mínimo de garantías sociales que nos permitan sobrevivir en condiciones por lo menos humanas, y a eso tiende el derecho del trabajo al garantizar un Salario Mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual decretado para trabajadores del sector privado y público, lo que implica que aún se determine en el contrato que el trabajador

¹⁵ Código de Trabajo. Op. Cit. Considerando Cuarto inciso a).

renuncia a estos derechos, estas estipulaciones tiene por no puestas porque estarían violando precisamente las mismas, ahora bien, se habla de las garantías mínimas, porque de conformidad a lo preceptuado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estas son susceptibles de ser superadas o mejoradas a través de la contratación y especialmente por la negociación colectiva”.¹⁶

Las condiciones de trabajo nunca deben ser inferiores a las estipuladas por la ley, las garantías sociales protectoras que invisten al trabajador, son susceptibles de ser superadas y por ende el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su inciso “a” hasta el inciso “t” establece las garantías mínimas de los trabajadores y para lo cual se establecen como:

- a) “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) La fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni

¹⁶ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Op. Cit. Pág. 18

de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

- Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.
 - Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrán el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.
- j) 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 al fecha del otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien se le debe exigir ningún trabajo que requiere esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliadas según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibida ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- n) Preferencia de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones:
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y

trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en ofrma indirecta un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que el otorgue mejores prestaciones;
- p) Es obligación del empleador otorgar al conyugue o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorgue prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar la trabajador a titulo de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite mas de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el tramite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses y;
- t) El estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.”¹⁷

También este principio se encuentra presente en la normatividad laboral en el considerando cuarto del Código de Trabajo en su inciso “b” el cual establece que “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo”.¹⁸

Claramente el Código de Trabajo en su inciso mencionado, da a conocer que el Derecho de Trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales el cual busca proteger a la parte que se encuentra más vulnerable refiriéndose a los trabajadores por cuestión de jerarquía, lo que busca el Estado es salvaguardar los derechos laborales, y así no permitir que el propio patrono trate de auto regular las relaciones entre patrono y trabajador.

¹⁷ Constitución Política de la República de Guatemala. Op. Cit. Artículo 102.

¹⁸ Código de Trabajo. Op.cit. Pág. Considerando cuarto inciso b).

2.3 PRINCIPIO DE NECESIDAD E IMPERATIVIDAD

El carácter imperativo se establece como un principio también que es general para el derecho laboral ya que de la necesidad de regular las relaciones entre patrono y trabajador, también surge la necesidad de que la normativa sea de aplicación forzosa, carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica mas aun cuando se trata de normas que son tutelares para los derechos de los trabajadores, ya que el patrono no puede imponer su voluntad y el trabajador por la necesidad de conseguir un medio de sustento para el y su familia renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez el principio de necesidad e imperatividad se dio porque: “ante los abusos del liberalismo económico, se hizo necesaria la intervención del Estado precisamente para salvaguardar los derechos laborales necesidad que aun con el paso del tiempo no han desaparecido aun y cuando existan corrientes tanto económicas como jurídico laborales que piensan retornar a un mercado libre, sujeto a la ley de oferta y demanda...”¹⁹

También el citado autor establece que lo “imperativo y de aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su inobservancia es obligatoria más aun por tratase de normas tutelares de los derechos laborales, también este principio, debemos de destacar el hecho que la Autonomía de la Voluntad está limitada, esto es en dos vertientes, la primera porque el patrono del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales, pagar el salario mínimo por ejemplo; y así mismo, respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere, reiteramos que esta limitación a la autonomía de la voluntad de los contratantes se debe a que la ley

¹⁹ Loc. Cit.

fija los términos sobre los que ha de celebrarse el contrato constituyendo como ya indicamos un típico contrato dirigido”.²⁰

Este principio se encuentra regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo, inciso “c” que indica: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.²¹

En el Derecho Romano existían dos clases de imperatividad a las que se le denominan relativas y absolutas, y las cuales son:

Imperatividad relativa: Este tipo de imperatividad tenía aplicación cuando en las relaciones jurídicas no existía disposición expresa o tácita de los sujetos en una relación; se formaba principalmente en el derecho privado.

Imperatividad Absoluta: Se formaba especialmente en el derecho público, y surgía con aquellas normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de relaciones jurídicas y normar los efectos de las que ya habían sido formadas.

Puesto que trata de regular las necesidades que existen dentro de una relación laboral entre patrono y trabajador, este principio se encuentra íntimamente ligado con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, porque si bien el principio tutelar busca la protección de la parte más débil en la relación laboral quien es el trabajador, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de orden público, y los dos pertenecen a las normas jurídicas establecidas por el Estado para

²⁰ Loc. Cit.

²¹ Código de Trabajo. Op. Cit. Cuarto considerando inciso c)

normar aquellas conductas cuya observancia están garantizadas hacia el derecho social.

a) PRINCIPIO DEL DERECHO DE TRABAJO ES UN DERECHO REALISTA Y OBJETIVO:

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez establece que “...el aspecto realista surge de la necesidad que la legislación laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues estas debe de responder a la realidad que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues estas deben estar enmarcadas dentro el decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y de seguridad social; y lo relativo a la objetividad, esta debe de responder también a las posibilidades patronales, con ellos queremos decir, que la legislación lo que debe de buscar es un Punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ellos pueda resolver con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan las relaciones obrero-patronales”.²²

Este principio se encuentra concebido en el considerando cuarto del Código de Trabajo en su inciso “d” el cual establece que: “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.²³

El aspecto realista de buscar la realidad en la que se encuentra el trabajador, de regular la realidad en la que vive el sector laboral, procurando el bienestar de la clase trabajadora, especialmente en lo referente a los aspectos salariales y de seguridad social.

²² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Op. Cit. Pág. 19

²³ Código de Trabajo. Op. Cit. Cuarto Considerando inciso d).

En el aspecto objetivo lo que se busca es encontrar un equilibrio entre las partes, patrono-trabajador, y por lo cual entre el capital y el trabajo, y así que en la relación laboral exista una equidad sin que pueda perjudicar a ninguna de las partes, pero sobre todo proteger a la parte mas vulnerable de dicha relación laboral.

Este principio se encuentra en el considerando del código de Trabajo en su inciso “d” el cual establece que: El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El aspecto realista busca la realidad en la que se encuentra las partes, tanto en los aspectos salariales y de seguridad social, procura el bienestar de la clase trabajadora especialmente porque es la parte que se encuentra en menor jerarquía del patrono, aunque ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

En el aspecto objetivo lo que se busca es encontrar un equilibrio entre las partes, patrono-trabajador, capital, y trabajo que en la relación laboral exista una equidad sin que pueda perjudicar a ninguna de las partes, pero sobre todo proteger a la parte más vulnerable de dicha relación laboral, la cual como se ha venido estableciendo es el trabajador.

b) PRINCIPIO DEL DERECHO DE TRABAJO ES UNA RAMA DEL DERECHO PUBLICO

Se establece constitucionalmente que el interés social prevalece sobre el interés particular, los derechos individuales y sociales, son en si aquellos derechos inherentes a la persona humana tales como la vida, la seguridad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de las personas, principalmente cuando se refiere al derecho

laboral es salvaguardar a la parte que hace efectiva la tarea siendo el propio trabajador el que se encarga de la realización de la misma.

El Código de Trabajo, en su considerando inciso “e” establece que: “El derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.²⁴

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez establece que “...consideramos que el carácter público del Derecho de Trabajo también se genera por contar con un impulso procesal de oficio, en donde la tutelaridad procesal alcanza su máxima expresión al proteger los derechos irrenunciables del trabajador, y también porque tal carácter público lo recoge el artículo 14 del Código de Trabajo”.²⁵

c) PRINCIPIO DEL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO HONDAMENTE DEMOCRATICO

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso “f” establece que: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.²⁶

Todo derecho debe ser una expresión del ejercicio real de la democracia, aun mas cuando se trata de un derecho en la que las partes tienen diferentes puestos, una de

²⁴ Ibid. Cuarto Considerando inciso e).

²⁵ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Op. Cit. Pág. 19

²⁶ Ibid. Cuarto considerando inciso f)

ellas se ve perjudicada en el sentido económico, y busca tener una vida mas o menos digna, la otra parte necesita de la realización de ciertas actividad ya que el mismo no las podría realizar entonces es acá donde las riquezas económicas se ven repartidas.

El código de Trabajo en su considerando ya relacionado establece claramente que es necesario regular e interpretar la normativa laboral para llevar una relación laboral equitativa entre patrono y trabajo, y así evitar la desigualdad de los mismos.

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez, establece en relación a este principio expone que: "...desde que el trabajo realizado por hombre se ha considerado como la realización del mismo, también ha constituido la Dignificación Económica y social del mismo, pues se considera que a la par de una democracia económica en donde la riqueza sea repartida en forma más equitativa, también ha de existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud y especialmente a la seguridad social, y también democrático, por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho de trabajo".²⁷

²⁷ Ibid. Pág. 19

CAPITULO III

3. FUENTES

3.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Para un mejor estudio, para Guillermo Cabanellas de Torres, establece que fuentes del derecho en general y cita a Hans Kelsen en su Teoría Pura del Derecho y afirma que la expresión es utilizada para hacer referencia a: “1. Razon de validez de las normas. En este sentido la norma superior es fuente de la inmediatamente inferior. 2. Forma de creación de las normas. Así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre de la norma consuetudinaria, etc. 3. Forma de manifestación de las normas. La Constitución, la ley, los decretos serian en este sentido fuentes del Derecho. 4. Por último, se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc. que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica”.²⁸

También para el licenciado José María Ramos Donaire advierte que “existen otras fuentes del Derecho de Trabajo que no eran conocidas con anterioridad. Conforme al artículo 15 del Código de Trabajo se indica el orden jerárquica de las fuentes del Derecho de Trabajo; dice así: Los caso son previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes del Derecho común”.²⁹

El legislador solo se concretó a fuentes que ya eran fuentes propias del Derecho Civil, pero para un mejor estudio las clases de fuentes se establece que son:

²⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Tomo II. 1987. Pág. 328.

²⁹ Ramos Donaire, José María. Derecho del Trabajo Guatemalteco. Primer curso. Pág. 19.

- Fuentes formales: Las fuentes formales del Derecho Laboral, son los procedimientos importantes para la creación de las normas jurídicas, para que puedan tener un carácter imperativo y obligatorio, y estas se subdividen en:

a) La legislación: La legislación en relación al trabajo para Guillermo Cabanellas de Torres es “todos los matices del derecho laboral incluso en sus consideraciones exclusivamente teóricas, ajenas tanto a la legislación en sí”.³⁰

Para el autor Luis Fernández Molina establece que “Es la mayor fuente formal del Derecho del Trabajado. A cierto de un mayor sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario que la evolución del Derecho de Trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firme que marcan el avance de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario que la evolución del Derecho de Trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 y 64-92, del Congreso de la Republica”.³¹

b) La jurisprudencia: Para el autor Edgardo García Apolinar “la jurisprudencia se encuentra constituida por el conjunto de sentencias del más alto tribunal de un país y caracteriza el hábito de juzgar de igual manera una misma cuestión. Dichas sentencias tratan de corregir la deficiencia de las leyes y constituyen otra de las fuentes de que se sirve el Derecho del Trabajo”.³²

³⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. 1ª, Edición. Buenos Aires, Heliasta, 1998.

³¹ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 82

³² García, Apolinar Edgardo. Op. Cit. Pág. 19 y 20.

c) La doctrina: Para el autor Apolinar Edgardo García “doctrina que resulta de la opinión que vierten autores de reconocidos antecedentes en el campo de la investigación del Derecho, los cuales formulan determinadas tesis sobre casos concretos perfectamente analizadas y sin la premura que tiene el juez para juzgarlos”.³³

La doctrina va a ser fundamental también para el derecho laboral porque se realizan un conjunto de estudios científicos realizados por tratadistas y estudiosos del derecho.

d) La Costumbre: apolinar Edgardo García establece es “como norma jurídica no escrita e impuesta por uso, es considerada como una de las fuentes del Derecho; consiste en la repetición de manera espontánea y natural de ciertos actos de índoles jurídica que en ocasiones, y por la práctica, van adquiriendo fuerza de ley”.³⁴

e) Es la repetición de un proceder aceptado obligatorio para una comunidad entera.

- **Fuentes reales o materiales:** Las fuentes reales o materiales, surgen de todos aquellos hechos, fenómenos de una vida en una comunidad, o de un país entro y dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, política, económica, social, cultural, etc.
- **Fuentes históricas:** Todo lo que se derive de la historia, todo aquello que dio a conocer un derecho en desarrollo a través del tiempo y de la historia.

También existen fuentes específicas del Derecho del Trabajo, que pueden ser todos aquellos actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales siendo estas divididas en:

³³ Loc. Cit.

³⁴ Loc. Cit.

- a) **Fuentes directas o principales del Derecho del Trabajo:** Estas fuentes son las más importantes para el Derecho del Trabajo ya que aquí es donde se encuentra realmente plasmado el Derecho del Trabajo y se divide en:
- a) **Generales:** Son todas aquellas que se encuentran constituidas por la ley suprema: La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Tratados y Convenios Internacionales que se encuentran ratificados por Guatemala, los reglamentos y disposiciones legales relativas al trabajo y la jurisprudencia laboral.
- b) **Especiales:** Las fuentes especiales se basan en un caso en concreto pero que si tienen carácter de ley para las partes tales como: Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.
- c) **Fuentes indirectas o supletorias del Derecho del Trabajo:** Se utilizan específicamente para aquellos casos en que no se encuentren previstos por las leyes y reglamentos de trabajo tales como: Los principios del Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía y los principios y leyes del Derecho común, estos basados en el artículo 15 del Código de Trabajo.

3.2. Las fuentes del derecho laboral en la legislación laboral guatemalteca:

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la ley, pero en orden ordinario se apoya como fuentes de las siguientes:

- a) **La ley:** Como se estableció fuente muy importante para nuestro derecho laboral, ya que es dictada por una autoridad legítima del Estado.
- b) **Constitución Política de la República de Guatemala:** Ley suprema, la que se encuentra en lo más alto de la jerarquía de la normatividad guatemalteca, máxima norma de la estructura jurídica de un país, es la fuente fundamental no solo de las instituciones que se encuentran en una nación sino también de las normas que la rigen.

- c) **Convenios Internacionales:** Los convenios internacionales de trabajo, que mediante la ratificación y que sin ser incorporados a nuestro sistema jurídico, tiene la categoría de leyes de la Republica.
- d) **Código de Trabajo:** Otra fuente fundamental para nuestro derecho laboral, es el Código de Trabajo, ya que regula en si los derechos y obligaciones de los patronos, trabajadores y crea instituciones para la solución de conflictos laborales.
- e) **Principios del derecho de Trabajo:** estos principios tutelares para el trabajador, informan e inspiran al trabajo.
- f) **La costumbre, los usos locales:** Son prácticas repetitivas que inspiran al derecho laboral, para poder interpretar sus normas, relativas a la contratación, o a reformar las demás fuentes formales.
- g) **Los principios y leyes del derecho común:** Se señala como una fuente supletoria del Derecho de Trabajo, pero debe así mismo agregarse como única función en donde no se pueda contrarias lo dispuesto en las mismas leyes.

CAPÍTULO IV

EL CONTRATO DE TRABAJO

4. EL CONTRATO

4.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA:

La institución del contrato es una figura que ha sido definida por muchos autores considerando entre las más importantes:

Para el autor Apolinar Edgardo García ha sido definido como “Aquel en el cual una persona se obliga a realizar actos, ejecutar obras a prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración”.³⁵

Fernández Marcos cita a Pérez Botija y lo define como “acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución”.³⁶

El diccionario de derecho laboral lo define como “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”.³⁷

Otra definición la da Guillermo Cabanellas citando al señor capitán: acuerdo de voluntades, entre dos o mas personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones y también documento escrito destinado a probar una convención”.³⁸

³⁵ *Ibíd.* Pág. 25.

³⁶ Fernández Marcos, Leodegario. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. Primera Edición, octubre 1987.

³⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de derecho laboral. 1ª. ed. Buenos Aires, Heliasta, 1998.

³⁸ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho usual. Tomo II, pág. 341.

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez destaca como concepto del contrato de trabajo la contenida en la ley argentina y establece que “habrá contrato de trabajo, cualquiera que fuere su denominación, cuando una persona se obliga a prestar servicios en relación de dependencia, durante un periodo determinado o indeterminado, en forma permanente, transitoria o accidental, a cambio de un salario”, dicho concepto preceptuado por el licenciado Sacalxot, es el que más se le asemeja al establecido en el artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, ya que existe un vinculo generador de derechos y obligaciones de las partes.

Después de haber establecido varias definiciones del contrato de trabajo, cabe decir que contrato de trabajo en si es un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, y en la cual ellos aprovechan la libertad contractual, la autonomía en la cual se encuentran investidos, pero también entran en consideración las normas legales, en las cuales se quedan asentadas todas aquellas regulaciones de deberes, derechos de los sujetos del contrato, para así basarse en la igualdad económica de cada una de las partes.

Al haber citado y analizado las definiciones anteriores se puede concluir como definición personal: Contrato en virtud del cual los sujetos (patrono y trabajador) se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar servicios subordinados y el patrono a retribuir por esos servicios en cuantía económica.

4.2. DEFINICIÓN LEGAL:

El Código de Trabajo, decreto 1441, artículo 18 el contrato individual de trabajo es “el vinculo económico-jurídico mediante el cual 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”.³⁹

³⁹ .Código de Trabajo. Op.cit. pág. 16

La citada definición reviste todos los elementos que en una relación de trabajo puede darse, y que por lo mismo se necesita dejar establecidos todos aquellos derechos y obligaciones que le corresponden a las partes contractuales, y que en si van a consistir en la manifestación de aceptación de cada parte, cuando generalmente se va a requerir del consentimiento de las mismas.

4.3. EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

Cuando se habla de relación de trabajo y contrato de trabajo, para algunos autores, se refiere a que son dos términos distintos, pero para otros tales como Fernández Molina 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”.⁴⁰

Con este concepto el autor indica que puede existir un contrato de trabajo sin que se haya iniciado la relación de trabajo, o que el trabajo se haya empezado a ejecutar se tiene por celebrado el contrato de trabajo y por ende empieza la relación laboral.

La legislación laboral guatemalteca en su artículo 19 sostiene que “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...”.⁴¹

Para el licenciado José María Ramos Donaire la cita a Mario de La Cueva, principal exponente de la teoría, la define así. “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.⁴²

⁴⁰ Fernández Molina, Luis. Op.cit. Pág. 90.

⁴¹ Código de trabajo. Op.cit. pág. 19.

⁴²Ramos Donaire, José María. Op.cit. Pagina 34.

La relación de trabajo se encuentra estrechamente ligada con el contrato de trabajo ya que una va a depender de la otra, en sí, la relación que se va a originar del contrato de trabajo va a ser diferente a cualquier otra clase de contratos, la relación que surgirá será de carácter patrimonial, en cambio un contrato de trabajo, la relación va a ser de carácter personal, porque el trabajador se va a poner a disposición o al servicio de un patrono pudiendo este decidir cómo se realizara el trabajo o la actividad laboral que decretaron.

4.4. EL CONTRATO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

En muchas doctrinas el contrato laboral es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado, siendo así un acuerdo de voluntades, que se origina de la libertad y la autonomía con la que se encuentra todo trabajador.

El contrato en nuestra legislación laboral se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su artículo 18 donde establece como concepto de contrato "...es el vínculo jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales 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".

También en su artículo 19 en el mismo Código de Trabajo establece que "para que 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...".

4.5. AUTONOMÍA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Explica el tesista Walter Augusto Sisneros Rodríguez que la autonomía de la voluntad es la "capacidad que tiene cada sujeto de darse a si mismo lo que es para su interés; lo que si haría que sus imperativos fuera condicionados es cuando se refiera a los derechos que se establecen constitucionalmente que son irrenunciables para los trabajadores".⁴³

⁴³ Walter Augusto, Sisneros Ramírez. Op. Cit. Pág. 17.

Para el autor Carlos Borromeo Sacalxot Valdez compartiendo las opiniones contenidas en el compendio de Derecho Laboral del Doctor Guillermo Cabanellas, las que a continuación se describen. “La autonomía del Contrato de Trabajo se justifica por las siguientes razones: 1) Por las especiales características jurídico-sociales que informan el contrato de trabajo, toda vez que a través de su realización se satisfacen necesidades de orden social; 2) Por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con rostro humano al trabajo, a través del derecho se pretende dignificarlo; 3) Por los principios de orden público que predominan en su estructura legal al establecerse que el interés social debe de prevalecer sobre el interés particular; 4) por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional, encaminado a obtener un fin social; 5) Por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía, y sustraerlo por el carácter humano que implica su desarrollo del mercado en donde prevalece la ley de oferta y demanda y sujetarlo a las disposiciones de la ley; 6) Porque sus principios jurídicos no constituyen excepciones del Derecho Privado, desde que integran una rama autónoma del Derecho; 7) por que no habrá correlación entre los principios básicos del Derecho Común y los del Derecho de Trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica; y 8) Por el grado de vinculación y de subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social”.⁴⁴

Para el mismo autor después de haber transcrito finaliza con dejar claro que “lo relativo a la autonomía del contrato de Trabajo, al ser considerado también por muchos jus-laboralistas como un contrato sui-géneris”.⁴⁵

Actualmente en la practica el patrono realiza contratos según la legislación laboral por tiempo indefinido, después despide al trabajador buscando alguna justificación

⁴⁴ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Op. Cit. Pág., 50.

⁴⁵ Loc. Cit.

para que el mismo no pueda pedir el pago de prestaciones a los cuales es sujeto de derecho, en algunos casos los trabajadores aceptan cierta cantidad que el propio patrono les ofrece para solventar todo lo que el trabajador supuestamente tenía derecho, el trabajador firma un finiquito laboral aceptando lo que en el se encuentra descrito; el patrono trata de pagarle solo lo que a él le es conveniente y le obliga al trabajador a firmar un finiquito solo por ciertas cantidades, y de acuerdo al principio de irrenunciabilidad el trabajador no puede renunciar a sus derechos conferidos legalmente, y la autonomía de la voluntad de las partes suscritas en un contrato laboral, vienen a ser reprimidas por una autonomía que es una contratación laboral queda muy atrás de lo que las partes deseen, todo contrato revestido de ciertos derechos que deben prevalecer al trabajador por ser la parte más vulnerable en la relación de trabajo.

3.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo ha sido de gran estudio para algunos tratadistas, pero las corrientes concluyen en dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles que son contractuales, en cambio la relación tiene marcado contenido publicista y en esto se basa el problema de establecer si el derecho laboral es una rama del derecho público y siendo por lo mismo debe intervenir con fuerza para poder limitar la autonomía de la voluntad de las partes y es así como se priva de dar mayor campo a la libertad contractual.

Pero otros tratadistas anticontractualistas, se basan en el segundo plano, y da prevalencia al hecho de la prestación del trabajo dentro de la relación laboral, ya que interviene la misma con el solo hecho de que una persona trabaje.

Para la normativa legal laboralista, el contrato de trabajo será siempre considerado como un contrato que no va a necesitar de otros, separado, mismo con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo, en donde goce de su plena autonomía.

4.7. ELEMENTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La importancia de los elementos generales de un contrato de trabajo, se basa en que tanto los trabajadores como los empleadores deben tener en cuenta, de que a veces ninguno de ellos actúan conscientemente cuando utilización figuras de contratación que van a ser diferentes al contrato de trabajo, pero lo que ellos no saben que después, por este desconocimiento puedan surgir, problemas, conflictos en que las partes se encuentren inmersos y puedan afectar a cualquiera de las dos partes, en cambio si se velara por el cumplimiento de un contrato de trabajo las partes automáticamente estarán investidas de los beneficios que claramente el Código de Trabajo establece.

Por lo tanto, se establecerá, los elementos generales del contrato de trabajo:

4.7.1. Capacidad

La capacidad como un elemento general del contrato de trabajo, busca establecer que personas tienen la capacidad para poder firmar un contrato de trabajo, puesto que la normatividad impone algunos límites que se deben cumplir a la hora de celebrar un contrato de trabajo. Por lo tanto la capacidad se divide en dos: De goce y De Ejercicio.

a) De goce

“Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derecho y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica”.⁴⁶

La capacidad de goce, establece que el ente o la persona debe ser sujeto de derecho y de deberes jurídicos, es en si que la celebración válida de un contrato de trabajo va a requerir que ambos contratantes tengan la capacidad tanto como de obrar como de contratar, y en si la autorización para la realización de la prestación y que los mismos no vayan a recaer en prohibiciones establecidas por la normativa laboral.

⁴⁶Fernández Molina, Luis. Op.cit. Pag 92

b) De ejercicio

“Es la facultad de cumplir por sí mismo y de ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos”.⁴⁷

La capacidad de ejercicio, se puede definir como aquella aptitud para poder ejercitar relaciones jurídicas, es la capacidad de ejercer esos derechos por sí solos.

El Código de Trabajo en su artículo 31, regula que “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos...”.

4.7.2. Consentimiento

En la antigüedad se daba el antecedente de la esclavitud, y la misma se establecía en que una persona forzaba a otro o la controlaba, de tal manera, que el esclavo no tenía la libertad de optar por la actividad a realizar, ni a ser remunerado por su trabajo, siendo estos sacrificios a los cuales estaba sometido el esclavo, no los podía reclamar, y todo esto se englobaba en que se afectaba la voluntad de las personas denominadas esclavos.

La libertad se ve plasmada en la decisión del trabajador de establecer que trabajo va a realizar, todo se debe a que el propio trabajador debe reputar voluntariamente el trabajo o la actividad que se va a ejecutar, manifestando en sí, si el trabajo o la actividad que se va a realizar lleva implícito el consentimiento del trabajador.

En cuanto a los vicios del consentimiento para el autor Fernández Molina podrían presentarse:

“a) Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

⁴⁷ Ibíd. Pág. 92

- b) **Dolo:** Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar.

- c) **Violencia o intimidación:** Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos”.⁴⁸

La violencia o intimidación es cuando se genera en contra de uno de los sujetos laborales para obligarlo a realizar un acto con la que el mismo no esté de acuerdo utilizando cualquier tipo de violencia tales como amenazas, etcétera.

En el contrato de trabajo, el consentimiento es indispensable para que exista una relación de trabajo y se de un contrato de trabajo, también es un elemento esencial para que las partes establezcan su voluntad y la dejen inmersa en dicho contrato de trabajo, pero si este consentimiento, está representado por defectos que vicien tal declaración de voluntad se tendría que declarar nulo.

4.7.3. Objeto

El objeto del contrato se refiere a la prestación o a la actividad que se va a prestar personalmente pudiendo ser indeterminado o determinado, estableciendo las condiciones en dicho contrato.

Para Luis Fernández Molina el objeto del contrato es “Es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.⁴⁹

⁴⁸ Ibíd. Pág. 94

⁴⁹ Loc. Cit.

4.8. Elementos Especiales del contrato de trabajo:

4.8.1. Prestación personal del servicio

Cuando se refiere a la prestación personal del servicio, se refiere a que el trabajador no podrá delegar sus funciones o las actividades a realizar, ya que la prestación personal del servicio, la realizara únicamente el sujeto que se encuentre implícito en el contrato individual de trabajo o la persona que se obligó a realizar la actividad solicitada por el patrono.

Para el autor Luis Fernández Molina, establece que este elemento implica que una parte de ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural) por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica.

4.8.2. Subordinación

La subordinación como elemento especial del contrato de trabajo se refiere a que el patrono será el que delimite la autonomía de la voluntad del trabajador ya que el mismo tiene la potestad de dirigir la actividad que va a realizar el trabajador , y aquí nacerá lo que es la relación de trabajo entre empresario y trabajador, la subordinación que tendrá el empresario sobre el trabajador empezara cuando el trabajador empiece a realizar o a ejecutar la actividad que es en beneficio del patrono o empresario.

Para el autor Luis Fernández Molina “consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de ordenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos”.⁵⁰

⁵⁰ Molina Fernández, Luis. Op. Cit. Pág. 95.

También el citado autor establece que “se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos (aún podría ser con una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador)”.⁵¹

4.9. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

4.9.1. Bilateral

La bilateralidad del contrato de trabajo es la reciprocidad de los derechos y las obligaciones en las que incurren las partes. Del contrato se derivan obligaciones tanto para patrono como para el trabajador, obligaciones principales y muy importantes para las dos partes, siendo estas la prestación del servicio y el pago del salario.

4.9.2. Consensual

El consentimiento es el conocimiento de la realización del actuar de una persona, uno de los elementos del contrato de trabajo es el consentimiento y a su vez es una característica ya que el contrato se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, y no se necesita de otra actividad para que el contrato quede perfeccionado.

4.9.3. Oneroso

La onerosidad del contrato de trabajo, es otra de las características muy importantes, en el mismo contrato se debe especificar cuál será la retribución que recibirá el trabajador por la actividad que va a realizar, es una finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes van a perseguir, y dentro de la cual será la producción o el servicio que se le va a prestar al patrono, y la retribución que el trabajador recibirá siendo este el pago del salario.

El contrato de trabajo es una contraprestación, de la cual el trabajador busca un lucro y el patrono busca la realización del trabajo, de acá se deriva la onerosidad donde

⁵¹ Loc. Cit.

una de las partes busca un sustento por medio del salario a recibir por las actividades a realizarse dentro de la ejecución del trabajo.

4.9.4. Principal

El contrato de trabajo es principal porque no depende de ningún otro contrato para su perfección y subsistencia del mismo, es por eso que el contrato de trabajo es principal porque subsiste y se perfecciona por si mismo, no necesitando de ningún otro contrato que sea accesorio para que el mismo pueda surtir efectos legales.

4.9.5. De tracto sucesivo

Del contrato de trabajo se derivan obligaciones para las partes, pero cuando se celebra el contrato individual de trabajo las partes dieron su consentimiento, y las obligaciones en conjunto se dan en etapas o en actividades sucesivas, siendo así que no se van a agotar en una o determinadas prestaciones, y por lo tanto lo que va a buscar es eliminar la instantaneidad, y perfeccionar el contrato a base de las acciones sucesivas, brindadas por las partes.

4.10. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las normas laborales, van encaminadas a regular las relaciones patrono-trabajador; las normas laborales constituyen garantías para las partes que empiezan una relación laboral.

Es obligación de cada empresa o de cada entidad, al permitir el ingreso de un trabajador o de trabajadores a la empresa sin que antes se haya suscrito un contrato de trabajo, se dice que para la relación de trabajo pueda realizarse con las formalidades que la ley establece se debe realizar también un contrato de trabajo, el cual como la obligación del patrono es de suscribirlo dando después aviso a la Dirección General de Trabajo y así mismo pueda surtir efectos para que tanto el trabajador y el patrono puedan establecerse derechos y obligaciones recíprocos.

Regularmente las empresas consideran que si no se suscriben contratos laborales, estarán liberándose de los efectos que pueda surgir de un despido que este pueda surgir sin el consentimiento del trabajador, o poder el mismo realizar actos que estén contrarios a la ley o que violen las mínimas garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables inclusive del propio trabajador.

Las formalidades del contrato de trabajo se basan especialmente, que a la hora de suscribirse el mismo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, pero también se puede celebrar en forma verbal y para tal efecto el Código de Trabajo establece que “Contrato de Trabajo pueden celebrarse en forma verbal:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio domestico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que se excedan de sesenta días,
- d) Y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días”.⁵²

Pero aun así, si el contrato de trabajo la ley autoriza su celebración verbalmente, es aconsejable que se redacte en forma escrita, para que puedan dar ciertas condiciones y ciertas formalidades que puedan darle mayor garantía a los derechos tanto del empleador como del trabajador.

El contrato de trabajo, es un contrato no formalista por dejar esa vía, que puede ser verbal, pero automáticamente se incorporan derechos mínimos al trabajador.

Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares: uno debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo, el cual se remiten a la Dirección General de trabajo para su respectivo registro, dentro de los quince días siguientes. El registro del contrato de trabajo en la Dirección General de trabajo, únicamente será el registro

⁵² Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 29.

del mismo y no establecerá ninguna aprobación por dicha entidad, pero si el contrato contiene errores que puedan ser visibles, la dependencia deniega el registro para que la empresa pueda subsanar dichos errores.

El Código de Trabajo, establece que todo contrato escrito deberá contener:

“a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes,

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo,

c) la indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo,

El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra,

e) la designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada,

g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse,

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pago.

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes,

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato, y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el numero de sus cédulas de vecindad (actualmente el Código único de Identificación)”.⁵³

El contrato de trabajo se establece que es no formalista, pero al realizarse por escrito, se vuelve formalista por los requisitos que la misma ley determina que debe contener dicho contrato.

⁵³ Código de trabajo. Op.cit. Artículo 29.

4.11. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

En todo contrato de trabajo surge una relación jurídica, en el cual se ven implicados en dicha relación jurídica al menos, dos personas, y en el contrato de trabajo, la relación obligacional se establece entre dos personas o partes, que son el trabajador y el empresario, y por lo tanto se convierten en sujetos del contrato de trabajo.

El carácter sinalagmático del contrato de Trabajo se determina porque del mismo se derivan obligaciones de una y otra parte, lo que también se acepta como sinónimo de bilateral.

La noción esencial del contrato de trabajo se integrara con los elementos subjetivos siendo el trabajador y el empresario, en conjunto con el objeto y la causa del mismo. Por lo tanto es preciso establecer sobre cada uno de los sujetos del contrato de trabajo:

Los sujetos del contrato de trabajo son:

4.11.1. EL EMPRESARIO O PATRONO:

Ha tenido varias denominaciones tales como: Patrón, Patrono, Empresario, Empleador, Principal, Capitalista, Dador de Trabajo o de Empleo y Acreedor de Trabajado, pero en lo particular para los estudios siguientes se le denominara Patrono o Empleador.

Es el propietario de la empresa, el cual puede dirigirla personalmente o puede valerse de otras personas para que lo representen.

El Código de Trabajo regula que “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”⁵⁴

⁵⁴ Código de trabajo. Op.cit. pag. 11

Para el autor Fernández Marcos, “Es todo aquel que a trabajo, que recibe en provecho propio la prestación de servicios de un trabajador, y se convierte, por este solo hecho, en sujeto del contrato de trabajo”.⁵⁵

Para el Licenciado Carlos Sacalxot el empleador es la persona que realiza la contratación de otra y que por lo tanto se va a arriesgar en invertir su capital en un proceso que pueda que sea productivo o pueda que no lo sea, pero el servicio que se va a prestar puede multiplicar el capital invertido.

Patrono es la persona física o jurídica que ocupa una función muy importante en una relación laboral, ya que el realizara la relación laboral, al contratar a una persona individual para que realice ciertos servicios para el beneficio de su empresa o a beneficio propio.

4.11.2. TRABAJADOR: Trabajador, sujeto del Derecho de Trabajo, muy importante por ser la parte quien se ocupara del proceso productivo o el aparato administrativo del país, a lo largo de la historia ha tenido varias denominaciones tales como: Deudor de trabajo, Acreedor de Salario, asalariado, Jornalero, Operario, Agente y Empleado, a esta última denominación inicialmente se utiliza para referirse a los trabajadores de confianza o de oficina, sin embargo es el término que modernamente, va sustituyendo al de trabajador en general.

El trabajador es el sujeto de mayor importancia dentro de una relación laboral, ya que de él va a depender que se realice la actividad que se pacta con el patrono, empleador o empresario, y que va a estar ligado a una labor socialmente útil y de contenido económico, en sentido de prestación de servicios se encontrara en dependencia de otros y en base a una remuneración.

⁵⁵ Fernández Marcos, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.pag. 72

Para el autor Fernández Marcos Trabajador es “toda persona, que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico”⁵⁶.

Para el licenciado Carlos Sacalxot, trabajador se puede resumir que es aquella persona que trabaja y que por lo tanto va a realizar una labor o actividad social que va a ser muy útil en el sentido económico tanto para su propio beneficio, como para el de la empresa o patrono al que trabaja, como para la población en general.

En otro sentido el trabajador es aquella persona que va a ser sujeto del contrato de trabajo, que va a realizar su prestación pudiendo ser manual o intelectual, fuera de su domicilio, y bajo la dirección de otro, y percibiendo un salario y por la jerarquía en la cual se encuentra está protegido especialmente por la ley.

El Código de Trabajo en su artículo 3o. señala que “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.⁵⁷

4.12. CLASES DEL CONTRATO DE TRABAJO

En la actualidad existen modalidades del contrato de trabajo, pero para el autor Ramos Donaire se clasifican en: “forma expresa y tacita, en forma verbal o escrita, por tiempo indeterminado, de obra determinada o a plazo, a jornal o destajo, fijo o de temporada, en el local de la empresa o a domicilio, individual o colectivo.”⁵⁸:

4.12.1. Contrato de trabajo o jornal o sueldo:

A esta clase de contratos se le llama también por unidad de tiempo y es el que se utiliza cuando el trabajo es por un tiempo determinado y se le retribuye al trabajador por horas u otras medidas de tiempo, pudiendo ser por día o por semana.

⁵⁶ *Ibíd.* Pág. 33

⁵⁷ Código de trabajo. *Op.cit.* Pág. 11

⁵⁸ Ramos Donaire, José María. *Op. cit.* Pág. 48

4.12.2. Contrato de trabajo por unidad de obra o por destajo:

En esta clase de contrato se le retribuye al trabajador solamente por la cantidad y la calidad de las unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad.

4.12.3. Contrato por tiempo indeterminado:

Este tipo de contrato también es muy frecuente en la actualidad, ya que lo que busca la empresa a través de su patrono o empresario, es de que el trabajador puede desempeñarse en una labor establecida por el y por el tiempo que sea necesario, y por lo tanto que la relación laboral se termine cuando se considere conveniente para uno y para otro (trabajador-empresario o patrono). También a este clase de contrato se le reconoce un tiempo de prueba que es el establecido en nuestra legislación siendo el de dos meses a partir del momento del inicio de labores, y aquí es donde lo que busca el empresario o patrono, es definir si es lo que busca para la realización de los servicios que pactaron las partes, pero si durante este tiempo no fue lo que esperaba el empresario el patrono, puede, sin ninguna responsabilidad de ninguna de las dos partes ponerle termino al contrato, pues los efectos del contrato o la relación de trabajo principian a tener efectos a partir de la terminación de ese periodo.

4.12.4. Contrato de trabajo eventual y contrato de trabajo fijo:

a) Trabajo eventual:

El contrato de trabajo eventual es el que se realiza por el tiempo que determinen las partes y se caracteriza por ser corto y no es permanente por la razón de que solo se lleva a cabo por un tiempo determinado por las propias partes.

b) Trabajo fijo o de personal permanente:

El contrato de trabajo fijo se realiza por un tiempo en el cual las partes fijan por un tiempo indeterminado y al contratarse a los trabajadores también lo que se busca es que al contratarse a los trabajadores o al trabajador es con ánimo de permanencia o de que permanezcan en sus labores.

Para el Licenciado Carlos Borromeo Sacalxot Valdez para un mejor objeto de estudio establece también las clases de contrato siguientes.

4.12.4. Por el plazo:

a) Puede ser por tiempo indefinido o indeterminado: Se da cuando las partes al celebrar el correspondiente contrato verbal o escrito, no le ponen limite a la relación laboral, es decir, no fijan plazo de su terminación o conclusión, y que esta regla general de contratación de conformidad al artículo 26 del código de Trabajo, y que de conformidad a los artículos 81 y 82 del mismo cuerpo legal, una vez superado el periodo de prueba de dos meses esa relación de trabajo se constituye por tiempo indefinido o indeterminado.

b) Contrato a plazo fijo o por tiempo determinado, o a término: Es aquel, en donde las partes si fijan termino de finalización del contrato o relación de trabajo, siendo este el más utilizado en los últimos tiempos, extremo este que rompe con la estabilidad del empleo pero que si es tolerado por la legislación guatemalteca de conformidad a lo establecido en la literal b) del artículo 25 del código de trabajo, este se tiene como caso de excepción.

4.12.5. Por obra determinada:

Cuando las partes sin fijar plazo para la ejecución de la obra, celebran contrato para la realización de la obra misma, es decir que la conclusión de la obra es la que determina la finalización del contrato, sin fijar lógicamente fecha de conclusión, acá se toma en cuenta el resultado de la obra y no el tiempo empleado en la misma.

4.12.6. Por la forma:

Por el carácter poco formal del derecho del trabajo el contrato de trabajo puede celebrarse en forma verbal cuando no se refiera específicamente a los contratos regulados en el artículo 27 del Código de Trabajo, y por escrito, en las demás

actividades económicas que no estén contempladas en el artículo anterior y en la forma prevista en el artículo 28 de dicho Código”⁵⁹.

El autor anteriormente mencionada hace una clara distinción entre las clases de contrato que se regulan y que se realizan en el ámbito laboral, pero muchos empleadores optan por celebrar contratos a plazo fijo o por tiempo determinado afectando así a la estabilidad económica de los trabajadores, ya que no se opta por celebrar contratos por tiempo indefinidos o indeterminados en donde el termino de finalización del contrato de las partes quede a criterio de las partes.

4.13. Clasificación legal del contrato individual de trabajo:

De la clasificación doctrinal establecida anteriormente, también se establece la clasificación establecida por la legislación guatemalteca, en el Código de Trabajo en la siguiente clasificación:

“El contrato individual de trabajo puede ser:

4.13.1. Por tiempo indefinido:

Cuando no se especifica fecha para su terminación.

4.13.2. A plazo fijo:

Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto e acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este como objeto del contrato y no el resultado de la obra;

4.13.3. Para obra determinada,

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

⁵⁹Sacalxot Valdez. Carlos B. Lecciones de Derecho Individual de Trabajo. Primera edición, Quetzaltenango, Guatemala. Pág. 50

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”⁶⁰. La misma normatividad que regula el contrato de trabajo, el Código de trabajo en su artículo 26 establece que “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que asilo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”⁶¹.

En el artículo anteriormente descrito, se establece claramente, que los contratos se tendrán a plazo indefinido, y los contratos a plazo fijo y para obra determinada solo serán y tendrán carácter de excepción y va a ser de acuerdo al servicio que se va a prestar.

La prestación del trabajo en un contrato, se presenta en diversas formas o modalidades, y por lo tanto tienen su propia clasificación, pero aunque existan diversas modalidades lo que interesa es establecer en el mismo contrato que servicio es el que se va a prestar y sin duda proteger a ambas partes de alguna arbitrariedad que pueda surgir en el futuro.

⁶⁰Código de trabajo. Op.cit. pag.18

⁶¹Ibíd. Pág. 18

4.14. FORMAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las formas del contrato de trabajo es un medio en el cual las partes exteriorizan el mutuo consentimiento y por el cual se va a establecer el objeto del contrato, pero en si la forma se va a referir si el contrato será celebrado en forma verbal o escrito, ya que el contrato individual de trabajo se caracteriza por no ser tan formalista, porque las actividades se pueden realizar sin que exista ninguna formalidad y puede que las actividades no se encuentren reguladas en el Código de Trabajo.

El contrato puede establecerse en forma verbal o escrita, en la práctica se establecen las dos formas y por lo tanto ya es de acuerdo al objeto del contrato, pero la formalización del contrato por escrito, es en realidad el que tiene más formalidades por encontrarse en el mismo, los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Como ya se estableció el contrato individual de trabajo por no ser tan formalista, puede celebrarse en forma verbal, pero para tal anti formalidad no merece de mayor atención, como si el contrato se celebrara por escrito y por lo tanto se realizara un punto de conformidad con lo mismo.

4.14.1. Por escrito

El contrato por escrito se celebra de conformidad con las demás actividades que se encuentren reguladas en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo. Tomando en cuenta las propias formalidades con las que cuenta cada organización o cualquier centro de trabajo, no se puede concebir que una persona o una entidad o empresa seria, puede permitir que una persona como trabajador o ingrese a un centro de trabajo sin que se celebre un contrato de trabajo redactado y firmado por las propias partes del mismo contrato laboral, y aun cuando el Código de Trabajo permite el contrato verbal en trabajos específicos, es aconsejable que cualquier contrato individual de trabajo se redacte por escrito, requiriendo para el mismo ciertas condiciones y formalidades para que empiece la relación laboral entre las partes.

También el Código de Trabajo reza en su artículo 28 que “el Contrato de Trabajo debe de extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte

en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración”.⁶²

Particularidades del contrato por escrito

Si desde el principio se estableció que en el contrato laboral lo que se busca es la libertad de forma, siendo este verbal o escrito, la forma escrita no es requisito constitutivo, la omisión de los contratos por escrito no anula el contrato de trabajo.

La particularidad esencial del contrato por escrito es que tiene mayor observancia entre las obligaciones y los derechos que se pactan en el mismo cuando se celebra el contrato individual de trabajo, y por lo mismo se establecen las garantías mínimas establecidas constitucionalmente.

Para establecer las particularidades del contrato por escrito se debe implementar en cada empresa la obligación de que en cada contratación de trabajo que se realice, se debe celebrar un contrato individual de trabajo, tanto para protección de la parte empleadora, en cuestión de incumplimiento de la parte trabajadora, y también como para el trabajador, para que no se violen sus derechos y se apliquen las garantías mínimas constitucionales en las cuales se encuentra investido el propio trabajador.

4.14.2 Verbal

El contrato cuando se celebra verbalmente, para algunos autores, merece de tan poca atención, porque no se están estableciendo las formalidades que se necesitan para que un contrato pueda surtir efectos, pero para tal consecuencia, no quiere decir que el contrato verbal no pueda proteger al trabajador, por cualquier conflicto que surja de la relación laboral.

El contrato verbal en ciertas ocasiones pueda surgir el problema de que no tienen como probar la fecha de iniciación y de terminación de la relación laboral, para tal caso el código de trabajo establece que en estos casos es obligación del patrono a

⁶² *Ibíd.* Artículo 28.

suministrar al trabajador, al momento de que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación laboral o de trabajo, el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras que se realizan.

El artículo 27 del Código de Trabajo, establece que el Contrato de Trabajo puede ser verbal cuando se refiera a:

- a) Las labores agrícolas o ganaderas,
- b) Al servicio domestico,
- c) A Los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y;
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días”.⁶³

4.15. INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Interpretación: En la interpretación de las leyes laborales, se pretende restablecer la igualdad que debe existir entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente.

Para el autor Ramos Donaire la interpretación tiene como objeto “desentrañar el significado de una expresión legal, por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado, la interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente”.⁶⁴

El mismo autor establece que hay un principio doctrinario que establece que “La regla básica y fundamental para la interpretación del derecho del trabajo es juzgarlo de acuerdo a su naturaleza”.⁶⁵

⁶³ Ibíd. Pág. 27.

⁶⁴ Ramos Donaire José María. Op.cit. .Pág. 27

⁶⁵ Ibíd. Pag.27

La interpretación del contrato de trabajo, debe hacerse de conformidad con las reglas básicas de la interpretación del derecho laboral, porque el mismo debe de ir encaminado a proteger al sujeto que se encuentre desprotegido por la razón de subordinación, siendo el mismo trabajador, el que se encuentre desprotegido y lo que se busque es la equidad económica entre patrono y trabajador.

El derecho de trabajo nace por la necesidad de regular la equidad entre patronos y trabajadores, evitar que se violen los derechos que son irrenunciables por el propio trabajador al cual se encuentra inmerso el propio trabajador.

CAPITULO V

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos, se establecen como aquellos efectos del contrato individual de trabajo, aquellos que se derivan del mismo.

Cuando se refiere a trabajadores del sector privado, las obligaciones que son para los patronos son parte de los derechos de los trabajadores, se encuentran establecidos en el artículo 61 del Código de Trabajo, y el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para los derechos y obligaciones de los patronos, se encuentran contenidos en el artículo 63 del Código de Trabajo, y que por una parte son parte de los derechos de los patronos; cuando se refiera a el patrono denominado Estado, se encuentran contenidos en el artículo 64 de la Ley del Servicio Civil y demás leyes aplicables.

Pero para efectos de la presente tesis, solo se establecerán derechos y obligaciones tanto como para el patrono como para el trabajador, tratándose de empresas privadas.

Para el autor del libro de Derecho Laboral Guatemalteco, el licenciado Luis Fernández Molina brinda una clasificación de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, pero para efectos de dicha tesis se resumirán a continuación, pero también dicho autor establece que “las respectivas obligaciones y deberes, tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no el vínculo contractual entre las partes”⁶⁶.

⁶⁶ Fernández Molina, Luis. Op.cit. Pág. 99

5.1. DERECHOS DEL EMPLEADOR:

Los derechos del empleador por lo general se refieren a las obligaciones que le competen al trabajador, el cual debe cumplir para prestar sus servicios eficientemente y se lleven a cabo las estipulaciones establecidas por las partes contractualmente.

5.1.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores:

Uno de los derechos que nace con el patrono a la hora de decidir a quien le encomendara la facultad de poder cumplir con lo requerido por el mismo, o la obra o el trabajo que quiere que ejecute a favor de su empresa o alguna entidad, será de elegir a sus propios trabajadores, es un derecho previo a la celebración del contrato, y que por lo tanto siempre se va a mantener solo como un derecho del empleador pero que la normativa laboral, no la especifica como una obligación del trabajador, es solo un derecho que le corresponde al patrono de poder utilizar todos los recursos necesarios para decidir a quién elegir.

5.1.2. Derecho de adquisición del producto de trabajo:

La sociedad tiende a dividirse en dos grandes sectores, el de los propietarios de los medios de producción y el de los desposeídos de los mismos, los que se dedican a la fabricación o en si en la prestación de los servicios para que la producción pueda surgir. El derecho de adquisición del producto de trabajo, le corresponde al patrono ya que el contrata a la parte trabajadora para que según su capacidad, y según la labor establecida en el contrato individual de trabajo surja el fruto del trabajo.

5.1.3. Facultad de mando y sus manifestaciones:

Cuando se refiere a mando, significa una facultad, un poder de dirección o lus Variandi, que ciertamente es un derecho a modificar dentro de ciertos limites las condiciones de trabajo, también comprende el poder de mando tanto disciplinario como premial, dentro de una relación laboral. De por si el trabajador se encuentra subordinado del patrono, y por estas manifestaciones es que el patrono encuentra una plusvalía sobre las decisiones del trabajador, y en si de sus actuaciones, tanto

de poder organizar la empresa y el trabajo, siendo este un derecho explicito del patrono de poder dirigir la empresa o el centro de trabajo. Pero generalmente el patrono delega la dirección a otra persona para que cumpla por lo requerido por el patrono.

5.1.4. Potestad disciplinaria:

El poder conlleva un numero de facultades que el trabajador no puede realizar, ya que le compete al patrono, el trabajador debe regirse por lo establecido y lo requerido por la empresa, es por eso que nuestra legislación no contiene normatividad legal para que pueda regular al respecto, pero si da la facultad para que puedan redactar como empresa un REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, en donde queden asentadas todas las disposiciones necesarias para que el ambiente laboral se pueda llevar en una forma equitativa y organizada para las partes.

5.2. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES:

Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

5.2.1. Por su contenido:

Cuando se refiere a las obligaciones que le competen al patrono, de acuerdo a su contenido algunos tratadistas establecen que se están refiriendo a las obligaciones que son deberes éticos y económicos o patrimoniales para el mismo, pero que también son derechos para el trabajador.

5.2.1.1. Obligaciones no patrimoniales o éticas:

Las obligaciones no patrimoniales o éticas, son aquellas que se les llama también deberes personales o no económicos y que solo se refiere a deberes que por ende personal debe cumplir el empleador y que por lo tanto no son valubles en dinero, pero que si pueden tener repercusiones económicas, entre las mismas tenemos:

a) Deber de respeto a la dignidad del trabajador:

La persona como tal, desde que nace, nace con derechos, y uno de esos derechos es que se le respete como persona, se le respete la vida, y tenga condiciones viables de vida, pero cuando ya la persona se somete a los lineamientos de otra persona, y en donde empieza una relación laboral, el empleador piensa o establece que el trabajador debe someterse a determinados tratos, que a veces, no en todos los casos, pueden ser violentos tales como insultos, actos humillantes, expresiones que atenten con la dignidad del trabajador, pero en si, a que el trabajador se someta a una relación en cuestión de subordinación, y preste sus servicios, no quiere decir que el mismo este dando su consentimiento a que se le disminuya sus derechos intrínsecos como persona.

Es obligación del patrono, velar y asegurar que el trabajador se desarrolle en un ambiente laboral, en donde se le respete y se le haga valer sus derechos como tal.

b) Deber de higiene y seguridad en el trabajo: El lugar de trabajo o el ambiente en el que el trabajador pueda desempeñar sus labores o actividades tienen que ser un ambiente agradable en el que el mismo trabajador se sienta cómodo, también se deben de implementar medidas de seguridad para prevenir accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo), en tal sentido de evitar las causas y prevenir estos accidentes que pueden irse produciendo lentamente tales como gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes..

Para tal sentido la normatividad legal laboral en su artículo 61 literal k) del Código de Trabajo establece que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores, en la misma normatividad laboral en su artículo 197 del Código de Trabajo establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

- c) Deber de ocupación efectiva:** Lo que es una obligación para una parte en la relación laboral, es un derecho para la otra parte, por lo tanto existe una bilateralidad de las prestaciones que se da hasta que termina la vigencia del contrato.
- d) Deberes administrativos:** El empleador o patrono debe de cumplir con las formalidades que establece la normatividad del contrato individual y su registro a través del envío de un ejemplar a la Dirección General de Trabajo. Otros deberes a los cuales debe estar sujeto el empleador o patrono es la extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el artículo 137 de Código de Trabajo, también es una obligación según el artículo 87 del Código de Trabajo del empleador extender cartas de información que comúnmente se le conocen como cartas de recomendación o constancias laborales acerca del desempeño laboral.
- e) Deberes adicionales:** Para que un trabajador pueda seguir en constante crecimiento tanto físico como mental, o en el sistema de su capacidad, el empleador o patrono debe de asegurarle al trabajador ya sea mensualmente o cada trimestre o cada año, dependiendo de la empresa, en constante formación académica, capacitaciones, para que el trabajador se pueda desarrollar mejor sus actividades.

Se establecieron los deberes éticos que el patrono o empleador debe de asegurarle al trabajador, para que el mismo pueda desempeñar sus labores de una forma equitativa, y sobre todo que sea eficiente tanto para los intereses del patrono como del trabajador, la incentivación moral no solo consiste en un ambiente que debe crear el patrono o empleador para que el trabajador se sienta cómodo y para que se sienta realizado en su puesto de trabajo, desarrollándose en las actividades no como una obligación o por una necesidad si no porque realmente le gusta o se siente atraído por las actividades que realiza.

5.2.1.2. Deberes patrimoniales:

Los deberes patrimoniales consisten en los pagos que se le van a realizar al trabajador, a cambio de la prestación de sus servicios, pudiendo ser en efectivo, en moneda o en especie, según se haya pactado en el contrato laboral entre las partes y en todo caso lo que las leyes laborales determinan. Aquí es donde según el contrato laboral, se acordó remunerar al trabajador destaca esencialmente lo que es el salario, en cualquiera de sus formas de pago (comisión, bonificación) de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público) de las indemnizaciones, y también se consideran especiales las vacaciones que no comprenden una prestación que es dineraria pero que incluye el salario en esos días que se descansa.

5.2.2. POR SU ORIGEN:

5.2.1. Obligaciones legales: Las obligaciones legales se refieren a todas aquellas obligaciones se encuentran implícitas en la normatividad legal laboral, así como aquellas obligaciones contractuales que tienen su origen en el acuerdo de voluntad entre las partes que suscribieron el contrato, y por mencionar a las obligaciones legales se establecen que son aquellas que contienen garantías mínimas tales como el salario mínimo, el periodo de vacaciones, el aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, los asuetos, el bono incentivo, etcétera. Ahora bien las obligaciones legales establecidas entre las partes contractuales son aquellas que son producto de una negociación patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo y que en si engloban obligaciones que cambian constante en beneficio del trabajador tales como mejor salario, mayor periodo vacacional, bonificaciones, etcétera.

5.2.3 POR SU BENEFICIARIO O ACREEDOR:

5.2.3.1. Directas frente a un trabajador:

Son aquellas obligaciones que tiene el empleador o patrono frente al trabajador, tales como deberes éticos o deberes no éticos o patrimoniales, en caso de que no se cumplan los deberes del empleador el trabajador puede plantear toda exigencia o acciones legales pertinentes a efecto de hacerlas efectivas. Pudiendo reclamar sus vacaciones, el pago de sus horas extraordinarias, el pago de su aguinaldo, y en si todo lo pactado entre las partes y todo lo que son para el trabajador garantías mínimas establecidas en la normatividad laboral.

5.2.3.2. Directas frente a los trabajadores:

Cuando se agrupa un número de trabajadores, se establece que ya pertenecen a una colectividad de trabajadores, y que también se constituyen como titulares de derechos, y pudiéndoseles denominar a los derechos que son titulares los trabajadores como colectividad “derechos sociales”, aunque derechos sociales pueda tener diferentes acepciones.

5.2.3.3. Frente a las asociaciones laborales:

Es un derecho de los trabajadores de asociarse, ya sea e grupos coaligados o en sindicatos, ello responde al principio de la libertad sindical que se encuentra contenida en nuestra legislación laboral en el artículo 209 del Código de Trabajo en donde establece que “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción que está formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta, salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los

salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementara en un cincuenta por ciento la multa incurrida...”.

5.2.3.4. Frente a las autoridades administrativas:

Las obligaciones que se encuentran en el artículo 61 del Código de Trabajo, pero extractándolas se resumen: Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de los trabajadores, etcétera, dentro de los dos primeros meses del año, otra obligación y de suma importancia para que dentro de una empresa exista equidad entre empleador y trabajador, es permitir el ingreso de los inspectores de trabajo, para que los mismos realicen equitativamente la inspección y vigilancia de la empresa.

5.2.3.5. Varios:

Es de suma importancia establecer que en Guatemala existe un alto índice de personas analfabetas, y que por lo tanto una obligación de las empresas y en individual a los empleadores o patronos, es de procurar la alfabetización de los trabajadores.

5.3. OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES:

Las obligaciones del trabajador se encuentran reguladas en el artículo 63 del Código de Trabajo y por lo cual se mencionaran.

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo que concierne al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional
- f) Someterse a reconocimiento medico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante de este
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos y de sus compañeros
- i) Desocupar dentro de un termino de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que se les haya facilitado los patronos sin que exista necesidad de los tramites

El artículo 64 del Código de Trabajo establece que también se le prohíbe a los trabajadores y para efecto de tesis se resumirán así:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición
- d) Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono para el objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

CAPITULO VI

EL SALARIO

6. EL SALARIO

6.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

La historia del salario transmite que deviene a que los esclavos eran remunerados con vivienda y comida; los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario, se encuentran en el Código de Hammurabi, establecidos en unos dos mil años antes de la era cristiana, y de ahí ya parecían fijados los salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios que en esa época se deseen personas que no eran de la realeza; el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la Edad Media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título que se denominaba “De mercenarios”, de su libro IV, establecía que un mercenario que no compensa el servicio debía pedir el salario al dueño, y si este se negare a otorgárselo debía de jurar el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, y el amo deberá pagarle el restante que este pidió.

A finales del siglo XV, durante el reinado de Isabel La Católica, dicto un estatuto denominado del Artífice, en la cual en sus tiempos constituyo una ley orgánica del trabajo, y en el cual se establecía que en cada localidad serian fijados los salarios corrientes que eran exclusivamente para los jueces de paz.

En la Edad Moderna la nueva recopilación inserto numerosas reglas en los cuales se fijaban los salarios, y en el cual tenía un presagio muy importante el salario de mujeres, que se encuentra regulado con frecuencia en la mitad, pero con exposición de expedito pago.

También otro antecedente del salario se encontraba regulado en las leyes de indias en los cuales se distribuía la equidad para los trabajadores y el pronto pago del salario para los indígenas.

En la etapa final de los antecedentes del salario se inicio con el intervencionismo estatal en el cual se prolongo a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones colectivas de trabajo, todo esto a favor de mayor salario por acuerdo obrero patronal.

En los antecedentes del salario se puede establecer que desde los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario, fueron una base para la humanidad porque muy pocas personas pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a un régimen que es regulado por un patrono y del cual este remunerara al trabajador por los servicios prestados al mismo, denominándosele así a esta remuneración lucro, pero sin una manera en que pueda explotar abusivamente al trabajador.

6.2. CONCEPTO DOCTRINARIO DE SALARIO

Para poder entender más acerca del salario, se citaran algunos autores con referencia al mismo.

Para Guillermo Cabanellas “el salario, etimológicamente, esta palabra viene del latín *salarium*, a su vez procedente de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de esa substancia”⁶⁷.

Los términos más usados son sueldo y salario, también establece el mismo autor, que actualmente, se le denomina “sueldo al salario, y que para eso “sueldo, es denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el

⁶⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 517

trabajador recibe por sus servicios, procedente de soldada, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas”.⁶⁸

Para el autor Fernandez Molina el salario se entiende “en terminos generales, cualquier prestacion que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es la suma de bienes de contenido economico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador esta dispuesto a obtener como minimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.⁶⁹

Para otro autor como Fernandez Marcos, el salario es “la prestacion principal y basica, como objeto inmediato de la obloigacion que adquiere el empresario, por el contrato. El salario es la prestacion correlativa al trabajo, o actividad que realiza el trabajador. Tan es asi, que la presencia de la retribucion es nota esencial definidora del contrato de trabajo, de tal manea que, sin salario, no hay contrato”.⁷⁰

6.3. CONCEPTO LEGAL DE SALARIO

El Código de Trabajo, en su artículo 88 establece el concepto de salario y establece que “salario o sueldo 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.⁷¹

Según la legislación laboral, en el artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo son:

- “a) la existencia del vínculo económico jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- b) la prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- c) La subordinación del trabajador a la dirección de patrono o de su representante; y

⁶⁸ *Ibíd.* Pág. 517

⁶⁹ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 188.

⁷⁰ Fernández Marcos, *Op. Cit.* Pág. 75.

⁷¹ Fernández Marcos, *Op. Cit.* Pág. 75.

d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral".⁷²

6.4. FUNCIONES DEL SALARIO

El salario cumple varias funciones, ya que es un elemento esencial en una relación jurídica laboral entre patrono y trabajador.

En consecuencia el salario tiene como función especial para el trabajador es la retribución, la remuneración por la labor ejecutada, el sustento, el único medio de vida, ya que depende de un salario, que se le puede denominar salario alimenticio.

Para el patrono o la gerencia empresarial, el salario representa un costo más, cuyo porcentaje va a depender de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y para algunos trabajadores puede ser un porcentaje mucho más alto por el costo de vida que se vive actualmente.

6.5. INTEGRACIÓN Y DERIVACIÓN DE LOS SALARIOS

Desde que se inserta al mercado laboral, una oferta de trabajo, se puede establecer cuál será el salario que se devengara por una clase de trabajo, y por lo general el pago del mismo se realiza al periodo mensual.

La integración del salario y la derivación de los salarios quiere decir que no solo el salario que se devengara mensualmente o quincenalmente será el que puede recibir el trabajador, si no que a este solo se le denominara salario básico, porque el trabajador puede devengar otros pagos u otros beneficios, que puede recibir por el desenvolvimiento de sus labores, si no que la integración será lo que realmente recibirá el trabajador globalmente en salario.

Solo para tener una base de lo que puede considerarse salario y cuales no se pueden considerar salarios, se establecerán:

Se consideran parte del salario:

⁷² Ibíd. Artículo 18.

- a) **El salario ordinario:** Es la suma mensual que recibe el trabajador, a este se le debe aplicar los descuentos de IGGS, IRTRA, INTECAP, descuentos que sean provenientes de orden judicial (embargos de salarios), fondos de pensiones, cuota sindical, descuentos solidarista, préstamos, etcétera.
- b) **El aguinaldo y el bono anual para trabajadores del sector privado:** El aguinaldo según lo regula la Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78 del congreso de la Republica en donde establece que “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

También el citado decreto establece en su artículo 2 que “la prestación a la que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente”.

En cuanto a la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público en su ley Reguladora de dicha prestación Decreto 42-92 del Congreso de la Republica articulo 1 el cual establece que “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajo. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

En el mismo decreto en su artículo 2, establece que “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100 %) del salario o sueldo devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la

relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”.

También en su artículo 3 establece que “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.

- c) **Las comisiones:** Cuando un trabajador, realiza una labor referente especialmente a ventas, rendimientos o realización de alguna labor en especial, recibe una remuneración aparte de su salario pero que se integra al mismo, pero se entenderá que en ningún caso puede ser menor a la del salario mínimo.

- d) **Las prestaciones adicionales en especie:** La legislación le denomina ventajas económicas.

Una ventaja económica es un beneficio adicional o complementario que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios. Ejemplos: habitación, gratuita, energía eléctrica gratuita, etcétera.

e) **La participación en utilidades:**

Es una forma de sueldo o salario adicional para aquellas empresas que hayan implementado ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo.

Son un suplemento de una remuneración calculada según la utilidad neta obtenida durante el ejercicio que generalmente es de un año, sin considerar el rendimiento de un solo trabajador si no colectivamente.

- f) **Gratificaciones:** Se confunde en determinar si las gratificaciones ya es a cambio de un servicio y cuando obedece a un animus donandi, o sea que sea liberalmente otorgado por el patrono.

- g) Las horas extraordinarias:** Este es un pago que realiza el patrono por un trabajo realizado fuera del tiempo de ejecución del trabajo, es un tiempo adicional, al convenido.
- h) Las vacaciones:** Las vacaciones son los salarios que van a corresponder al periodo anual obligatorio del descanso del trabajador. Es un periodo de descanso que si no se disfrutan lo que ocurre es un reconocimiento monetario que el trabajador puede acumular o se debe pagar anualmente como si se hubieran gozado.
- i) El séptimo día (descanso semanal):** Se refiere al descanso que un trabajador necesita después de una larga jornada de trabajo, si se tiene que laborar seis o cinco días a la semana se tiene que descansar un séptimo para reponer ese desgaste, y aquí se impone el principio de lo laboral sobre lo civil, ya que se está haciendo un pago cuando no se da una contraprestación directa (se está descansando).
- **Los que no forman parte del salario:**
 - a) **Los viáticos:** Va a depender, de aquellas erogaciones o pagos que se dan al trabajador, que no es a cambio de su trabajo, si no a cambio de aquellos gastos que constituyeron que un trabajo se pudiera realizar, tanto como transporte, alojamiento, alimentos, llamadas telefónicas, y otros similares, y cuando se refiera a desempeñar su trabajo afuera de su residencia habitual.
 - b) **Los gastos de representación:** No es una retribución por servicios si no que una erogación vinculada con la prestación del servicio, en el cual se utilizan para incrementar ventas, atender a clientes o similares. Y se cumple cuando el trabajador solicita su reintegro mostrando el gasto incurrido.

6.6. FORMAS DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS:

El salario será calculado dependiendo de muchas características tales como cual sea la empresa, la institución, o el centro de trabajo en donde el laborante preste sus servicios, y dentro de las cuales tenemos:

- a) unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.⁷³

La clasificación establecida por el Licenciado Carlos Borromeo Sacalxot Valdez a consideración del presente estudio se clasifica así:

“1) Por la forma de pagar el servicio prestado: Puede ser por tiempo, a destajo o por tarea; trasladando tales términos a nuestro derecho laboral, lo encontramos regulado en la literal a del artículo 88 del Código de Trabajo:

- Por unidad de tiempo: Y consiste en el hecho, que el salario es fijo, independientemente de la producción del trabajar, es decir, que al referirnos al salario por Unidad de Tiempo, lo que se cancela o paga mediante el salario, es la permanencia del trabajador en su centro de trabajo o el tiempo que está a las órdenes del patrono, estableciendo que el salario pueda pagarse por mes, por quincena, semanalmente por día u hora.
- Por unidad de obra: En tanto que cuando se indica que es a destajo o por tarea, nuestra legislación lo califica por Unidad de Obra, y la modalidad de pago a destajo se da cuando las partes pactan en forma global el precio de un trabajo y este se va cancelando en la medida que se va también entregando el trabajo, hasta completar el valor total del mismo; es por tarea, cuando para alcanzar el

⁷³ Ibíd. Artículo 19.

monto del salario fijado debe de completarse la totalidad del trabajo, pero nuestra legislación agrega que puede ser también por pieza, esto surge cuando se establece un precio por cada pieza de que compone el producto, por ejemplo, cuellos, puños, etcétera, Si la actividad económica es la confección de camisas; A precio alzado, se da cuando el salario va incluido en el valor de trabajo u obra a entregar, ejemplo los constructores y carpinteros que incluyen los salarios de sus operarios o trabajadores en la obra. La vigencia de la relación laboral, tales modo de pago de salario están referidos en la literal b) del citado artículo 88 del Código de Trabajo.

- Por Participación en utilidades: Que pueden provenir de ventas o cobros, consistente en un porcentaje que el trabajador percibe sobre el valor de la venta o el cobro realizado, y por los riesgos que tal modo de pago significa, el artículo 92 del Código de Trabajo prevé los casos en que puedan darse.

El salario merece una gran atención, en el sentido laboralista ya que es un medio de ingreso y un medio de subsistencia para la mayoría de la población guatemalteca, y es importante en una relación laboral, esa contraprestación laboral de trabajo, se termina conceptuándolo que: El salario es una remuneración que le hace la parte patronal al trabajador por los servicios prestados.

6.7. CLASES DE SALARIOS:

Existen diversidad de clases de salarios que algunos autores mencionan, pero Fernández Molina analiza las clases de salario de la siguiente manera:

- “Salario nominal: En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por

salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

- **Salario Real:** Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es, que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.
- **Salario efectivo:** Es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada periodo de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.
- **Salario directo:** Es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etcétera.
- **Salario promedio:** En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto del salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del Bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.
- **Salario en dinero y en especie:** El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente. Se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación (artículo 90 del

Código de Trabajo) establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en que el pago en especie puede ser de hasta el treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

- Salario mínimos: Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. Nuestra Constitución, en el literal a) del artículo 102, proclama el derecho (social) a condiciones económicas satisfactorias, que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y en literal siguiente señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.⁷⁴

⁷⁴ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pag. 200.

CAPITULO VII

PRESTACIONES LABORALES

7. PRESTACIONES LABORALES:

Antes de analizar la terminación del contrato laboral, se analizara acerca de los derechos a los cuales el trabajador goza, y por lo tanto son irrenunciables por el propio trabajador, y se establecen constitucionalmente como tales.

Se mencionará la clasificación establecida por el autor del libro de Derecho Laboral Guatemalteco, Luis Fernández Molina quien establece “Prestaciones laborales”, y para tal efecto se estudiaran cada una de ellas para poder establecer a que derechos el trabajador se encuentra inmerso y sobre los cuales no pueden existir renuncia, aunque el propio trabajador lo haga.

7.1. SEPTIMO DIA (DESCNASO SEMANAL):

Las prestaciones labores o prestaciones de servicios equivale al desempeño de las actividades o las funciones a las cuales fue contratado el trabajador, de acuerdo con su especialidad o carácter.

El séptimo día, el día de descanso, a los comienzos del derecho laboral, cuando las relaciones de trabajo, se encontraban reguladas por las normas civiles, cualquier computo de pago se le hacia al trabajador, calculándole el trabajo, que efectivamente realizaba, y por lo tanto descansaban un día a la semana como compensatorio, pero solo en descanso, esto no quería decir que el trabajador descansaba y el descanso le era remunerado.

De este modo, el séptimo día, generalmente es el domingo, y en la antigüedad se establecía que se había dado el día domingo como séptimo día, por cuestiones religiosas en donde hace mucho tiempo atrás, por mandato bíblico el séptimo día, o

día domingo es dedicado al Señor y que por lo tanto nadie puede trabajar, esto es un recuerdo del séptimo y último día de la Creación, día en que el Creador descansa.

Finalmente, en el transcurso del tiempo se fue remunerando lo que es el séptimo día, en la cual el trabajador y hasta el empleador descansa, y le es remunerado ese día, como día de trabajo, para el trabajador, y después se reanudan las tareas cuando se ha cumplido con el descanso, las relaciones laborales han dado paso en muchos casos a la implantación de la semana de seis días, y de hasta cinco días, esta adecuación se encuentra normada en las reformas del Código de Trabajo, artículo 4, del Decreto 46-92 que reforma el Artículo 126 del Código, "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computara de cinco a seis días, según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o pro comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82 los cuales establecen que "a)...b)...c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo, d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse".⁷⁵

7.1.1. RETRIBUCION DEL SEPTIMO DIA (DESCANSO SEMANAL)

La retribución del séptimo día, como se estableció, en la contratación cuando se hacía de acuerdo a lo civil, la retribución del trabajador, sobre los días trabajados, se hacían de acuerdo a las actividades en las cuales era contratado el trabajador, y por

⁷⁵ Código de Trabajo. *Op.cit.* pág. 66

lo tanto los días que no trabajara el trabajador no era remunerado, o sea los días en que el mismo descansara no era remunerado.

Con el paso del tiempo, se estableció el séptimo día, como día en el que el trabajador puede descansar de la rutina de trabajo de seis días, pero también actualmente el trabajador compete con las empresas en donde ya en la reforma establecida en el actual Código de Trabajo, en donde establece que ya va a depender de la costumbre de la empresa o centro de trabajo, los días el que el trabajador va a ser remunerado después de cada semana de trabajo y en donde el trabajo se computara de cinco a seis días.

Como la ley establece que tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de servicio continuo, este pago puede ser:

a) PAGO POR MES

El pago por mes, es una cantidad mensual que se le hace al trabajador, de acuerdo al promedio diario de salarios ordinarios y salarios extraordinarios, por lo tanto el pago por mes no requiere de operaciones matemáticas ya que sencillamente se calcula el monto total al final del ciclo de trabajo, incluyendo el séptimo día.

Para tal efecto el Código de Trabajo, establece en su artículo 129 que: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen...”

b) PAGO POR HORA O POR DIA

Cuando se refiere al pago por hora o por día, aquí si se necesita de operaciones matemáticas, ya que se debe fijar lo que el trabajador en la semana trabajó, sumando los días, y las horas en que trabajo, siendo talves como horas

extraordinarias, si el trabajador faltó, o si el trabajador, tiene aun así el derecho al séptimo día, ya que incluye en forma implícita los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

c) POR COMISION

El pago por comisión es un pago que recibe el trabajador que se traduce en el beneficio económico, proporcional, con el cual se le retribuye al trabajador, según el resultado obtenido en la actividad realizada, o la cantidad que establecen en el contrato el trabajador y el empleador sobre algunas ventas realizadas.

También se le confunde con el salario por unidad de obra, y el Código de Trabajo, establece que se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana a los trabajadores.

d) POR UNIDAD DE OBRA

En esta modalidad, el pago del séptimo día deben calcularse de acuerdo al promedio el ingreso correspondiente a los seis o cinco días previos, y el pago del trabajo realizado por la unidad de obra dependerá de la efectividad del trabajo realizado por el trabajador.

e) POR PRECIO ALZADO

Esta modalidad se asemeja al contrato de obra, y por lo tanto el trabajador, al acordar el precio alzado, el trabajador debe incluir los ingresos adicionales por concepto de séptimos días.

7.2. TIEMPO EXTRAORDINARIO

El tiempo extraordinario, se calcula específicamente por horas, ya que la jornada ordinaria de trabajo regulado en el Código de Trabajo en su artículo 116 establece que "... no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder un total de 48 horas a la semana...". Mas sin embargo el mismo Código de Trabajo en su artículo 121 establece que "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que

determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios superiores...”.

La jornada laboral es la normal cuando se habla legalmente, en donde se remunera el servicio convenido que fueron expuestos para el trabajador para que los ejecutara, pero cuando se refiere al tiempo extraordinario se establecen como jornadas pactadas entre las partes pero que ya se encuentran fuera de la jornada normal del trabajador, y se realizan por el exceso de trabajo con que cuentan algunas empresas, por falta de personal, o por épocas, tales como navideñas o trabajos agrícolas en épocas de cosecha.

El tiempo extraordinario, para algunos trabajadores, es mucho el trabajo que realizan, aparte de la habitual jornada laboral o sea la ordinaria, también les corresponde realizar horas extraordinarias y por los cuales pueden ser muy agotadores, pero para algunos otros, es la remuneración que recibirán es lo que interesa, ya aparte de su salario por la jornada ordinaria y lo hacen para mejorar su ingreso.

El principio de protección al trabajador, se establece en el artículo 122 del código de Trabajo y regula que “Las horas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, maquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspende las labores , de los que estén trabajando...”.

7.3. INDEMNIZACION

La indemnización es un resarcimiento que se origina exclusivamente de la injustificada ruptura del contrato de trabajo, pero también algunas empresas,

indemnizan a cada año para que no se les acumule el tiempo y la remuneración para el trabajador.

En el Código de Trabajo no se establecen formulas precisas o procedimientos matemáticos para el calculo de las prestaciones como ni en ninguna otras leyes. Pero el mismo Código de Trabajo en su articulo 82 establece que: “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el articulo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del computo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.”

Para el autor Luis Fernández Molina, mencionando el articulo 82 del Código de Trabajo, adicionalmente indica que: “La base del calculo se encuentra en el Articulo 82 del Código de Trabajo, que establece esta obligación patronal cuando pone fin a la contrato laboral sin causa justificada y da la clasificación siguiente:

- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato (articulo 82).
- Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se extiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias o extraordinarias. (Articulo 82).
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea. (Articulo 82).
- Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Articulo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo y del Bono 14, devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a

seis meses de servicio. (Artículo 9, Decreto 76-78, Ley del Aguinaldo y Decreto 64-92)".⁷⁶

La anterior clasificación anteriormente expuesta por el autor Luis Fernández Molina, también se le adiciona que existen dos elementos primarios a determinar en dicha indemnización: a) El salario promedio. b) El tiempo de servicio.

a) El salario promedio: El salario promedio es el que servirá de base para el cálculo de la indemnización, y abarca lo que son los seis meses de actividades y comprende:

- El salario regular
- Horas extraordinarias
- Aguinaldo y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Así mismo, el resultado del cálculo que se haga ya sea, sumando los últimos seis salarios por una parte y luego el aguinaldo de esos seis meses y el total se divide entre seis, o bien que se obtenga el monto ordinario mensual y se le adicione dos doceavas partes del salario mensual. El resultado será el mismo: el promedio de los últimos seis meses de sueldos.

b) El tiempo de servicio: El tiempo laborado se calcula o se desglosa en años, meses y días. Se calcula por cada año laborado un salario promedio, por cada mes corresponde una doceava parte del salario promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario promedio.

7.3.1. CALCULO DE LA INDEMNIZACION

Para efectos de estudio, se citara un ejemplo del cálculo de indemnización establecida por el Autor Luis Fernández Molina que establece que:

“El señor Pérez trabajo 72 días en la empresa XY S.A. con un salario diario de Q80.00 y por xyz circunstancia se le debe indemnizar:

⁷⁶ Fernández Molina, Luis. Op.cit. Pág. 222

Días	Salario Diario	aguinaldo	Bono 14				
		Salario/12	Salario/12			Ventaja	
		80/12=	80/12=			Econo.	
		6.67	6.67			30%	Constante
3250 X	80.00	+ 6.67	+ 6.67			+ 24.00	0.0833

Operando:

$$72 \times 80.00 = \text{Q } 5,760.00$$

$$5,760 + 6.67 + 24.00 = 5,797.34$$

$$5,797.34 \times 0.0833 = \text{Q } 482.92$$

Entonces se tiene que el señor Pérez, en concepto de indemnización por 72 días laborados, le corresponderá recibir Q482.92.⁷⁷

7.4. VACACIONES

A través de la historia las vacaciones, se fueron dando ya que el trabajador se cansaba de la rutina de un mismo trabajo, tanto que se le acababan sus fuerzas, y por lo tanto el trabajador se exponía a que si él quería un día de descanso o necesitaba realizar alguna actividad por la cual el necesitara descanso simplemente dejaba de laborar, y así ponía en riesgo su trabajo, también no percibía salario alguno.

Pero con el tiempo se aceptó de que el trabajador era una persona de que por un lado no vivía exclusivamente para el trabajo y por otra parte para la rutina, si no que en cierto modo necesitaba desligarse un poco de lo mismo, y se le aseguraría al trabajador que después de un año laboral, se le concedería un descanso por un cierto periodo y terminado dicho periodo debía reintegrarse a sus actividades o trabajo.

⁷⁷ Ibíd. Pág. 229.

Pero no fue hasta principios de este siglo, que los trabajadores empezaron a gozar de un periodo anual CON GOCE DE SALARIO, y fue un gran cambio para los derechos de los trabajadores, porque no tendría caso, que el trabajador se fuera a descansar sin que recibiera un ingreso, lo que originaría será angustia por parte del trabajador, el no poder percibir ingreso alguno, y el propio trabajador preferiría trabajar, que perder su tiempo, en su casa o en donde goce de sus vacaciones.

Vacaciones en un concepto mas general, es la cesación o la suspensión del trabajo durante un plazo que establece la ley para los que prestan servicios bajo dependencia ajena, y que se le conocen como vacaciones anuales pagadas.

La Organización Internacional del Trabajo señala un concepto bastante efectivo por vacaciones anuales el cual establece que por “vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un numero previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y días de enfermedad, durante los cuales cada año, llenando al trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración”.

7.4.1. DURACION DE LAS VACACIONES:

El fundamento legal de las vacaciones las encontramos en el artículo 130 del Código de Trabajo, y establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo o al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”.

Con respecto a la duración de las vacaciones en muchas empresas tienen diferentes criterios en como se van a dar el goce de vacaciones, pero en si concluyen que ya sea que las vacaciones las gocen por lo menos un periodo de quince días hábiles, el Código de Trabajo en su articulo 133 establece que “las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado pro cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa...”.

Cuando se refiere a la compensación de las vacaciones, pero por terminación de la relación laboral, se acostumbra a pagar el mismo salario que venía devengando o señalar los días en que no debe presentarse a trabajar. Pero muy distinta es la situación cuando el trabajador ha terminado su relación laboral y el empleador no le ha pagado las vacaciones, entonces se debe compensar en dinero siendo un salario que venía devengando.

7.4.2. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DE VACACIONES:

Cuando se refiere a la prescripción del derecho de vacaciones se está refiriendo a que el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años, si no los hubiere gozado, tal y como lo establece el Decreto 64-92, y cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea su causa, pero fue antes de que cumpliera el año reglamentario de trabajo, o de servicios continuos por un año, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

4.3. CALCULO DE LA PRESTACIÓN

Se establece que es necesario que las vacaciones, como derechos de los trabajadores deban disfrutarse, para que los mismos, tengan un descanso, después de un año laboral, y lo mismo los ayude a mejorar en su rendimiento tanto físico como mental, pero cuando cese el trabajo del trabajador, el artículo 134 del Código de Trabajo establece que: “ se debe calcular por salario con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el durante los últimos tres meses si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos..”

Se tomara un ejemplo del señor Luis Fernández Molina con respecto al cálculo de prestaciones de vacaciones y el mismo establece que: ⁷⁸ “para llegar al resultado final se deben realizar dos operaciones:

- a) Por el número de días que le correspondían.
- b) Por lo que devengaría en un día.

Si en un periodo anual completo de 365 días le hubiesen correspondido 15 días de vacaciones (que es el mínimo), en un periodo menor le corresponderá X. Por ejemplo: en 5 meses 2 días que laboro, le corresponderá:

$$\begin{array}{r} 365 \text{ días} \quad 15 \text{ días de vacaciones} \\ 152 \text{ días} \quad \quad \quad \times \\ \hline 152 \text{ días} \times 15 \text{ días} = 2280 = 6.246 \\ \quad \quad \quad 365 \text{ días} \quad \quad 365 \end{array}$$

A este empleado, en los cinco meses y dos días le corresponderá GOZAR 7 DIAS DE VACACIONES.

En el caso de la relación laboral se de por terminada, el empleador deberá pagar las vacaciones”.⁷⁹

7.5. EL AGUINALDO:

7.5.1. CONCEPTO:

Existen varios conceptos acerca del aguinaldo, pero para el señor Manuel Ossorio, establece que aguinaldo es: “Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo”.⁸⁰

También se establece que el aguinaldo, mas conocido como un sueldo anual complementario o decimotercer salario, y que por lo tanto el trabajador tiene derecho

⁷⁸ Ibíd. Pág. 237

⁷⁹ Ibíd.,. Pág. 238.

⁸⁰Ossorio, Manuel. Op.cit. Pág. 46

al mismo, con la salvedad de que es otorgado a finales de año, por esa razón es que algunos autores le denominan Aguinaldo Navideño, y se establece a lo que tiene derecho el trabajador a recibir como aguinaldo es una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes.

7.5.2. REGULACIÓN LEGAL:

En la legislación laboral el aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del congreso de la Republica, el cual dicho Decreto derogo el Decreto 1634 del Congreso de la Republica, en el cual anteriormente solo normaba que se tomaba como aguinaldo el cincuenta por ciento del salario regular, en cambio el citado Decreto lo elevo al 100 por ciento del salario regular y a la vez se normo en si las formas de pago.

La ley Reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado en su artículo 1, establece que “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que esto devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

Al igual en el decreto citado establece que “la prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación del aguinaldo en el mes de diciembre no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero”.

También algo muy importante que establece el Decreto 76-78 en su artículo 5 en donde establece que “El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir una suma mayor, pero el trabajador, a la terminación de su contrato tiene

derecho a que el patrono que le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado”.

7.5.3. CALCULO DE LA PRESTACIÓN

Como ejemplo del cálculo de la prestación del aguinaldo tomaremos como ejemplo el del autor del libro Luis Fernández Molina.

“ejemplo:

Si un trabajador con un salario de Q1, 000.00 mensuales deja de elaborar el 5 de marzo, habrá venido acumulando su derecho a aguinaldo desde el 1 de diciembre pasado esto da 95 días. Aplicando la regla de 3, si hubiera laborado 365 días, le hubiera correspondido Q1, 000.00; como solo laboro 95 días, le corresponderá X.

Resolviendo:

Fecha de ingreso: 1 de diciembre

Fecha de retiro: 5 de marzo

Diciembre 31 días

Enero 31 días

Febrero 28 días

Marzo 5 días

Aplicando regla de 3

$$\begin{array}{r} 365 \text{ días} \\ 95 \text{ días} \\ \hline 95 \times 1000 = 95,000 \\ 365 \end{array} = \begin{array}{r} Q1, 000.00 \\ x \\ \hline Q260.27 \end{array}$$

Como podrá observarse, a este trabajador por haber laborado 95 días en esta empresa, le corresponde por aguinaldo la cantidad de Q260.27”.⁸¹

⁸¹ Fernández Molina, Luis. Óp. Cit. Pág. 243.

7.6. BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO:

Es una prestación similar al AGUINALDO, y por no encontrarse consignado en el actual Código de Trabajo, si no que es una ley anexa que lo regula siendo el Decreto 42-92 el cual se denomina BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO.

En la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la Republica en su artículo 1 reza que “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

También en el mismo decreto de su artículo segundo establece que “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes , para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación , se tomara 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”.

7.6.1. CALCULO DE LA PRESTACION

La bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, en su ley reguladora en su artículo 2, en su segundo párrafo establece que “...para determinar el monto de la prestación, se tomara como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajo en el año el cual determinara en el mes de junio de cada año”.

Para un mayor estudio sobre el Bonificación Anual para el Sector Privado y Público, tomaremos de ejemplo el establecido por el señor LUIS FERNANDEZ MOLINA, el cual establece que: “para el cálculo de prestación del Bono 14 se tomara, si un trabajador con un salario de Q1,000.00 mensuales deja de laborar el 5 de marzo, habrá venido acumulando su derecho a Bono 14 desde el 1 de diciembre pasado, esto da 95 días aplicando la Regla de 3, si hubiera laborado 365 días, le hubiera correspondido Q1,000.00, como solo laboro 95 días le corresponderá X cantidad de dinero en quetzales.

Resolviendo:

Fecha de ingreso: 1 de diciembre	Diciembre 31 días
Fecha de retiro: 5 de marzo	Enero 31 días
	Febrero 28 días
	Marzo 5 días
	95 días

Aplicando Regla de 3

$$365 \text{ días} = Q1,000.00 \quad 95 \times 1,000.00 = 95,000 = Q260.27$$

$$95 \text{ días} = \quad x \quad \quad \quad 365 \quad \quad \quad 365$$

Como se observa, al trabajador por haber laborado 95 días en esta empresa le corresponden por concepto de Bono 14 la cantidad de Q260.27.⁸²

7.7. BONIFICACION INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

El llamado Bono Incentivo, oficialmente se denomina BONIFICACION INCENTIVO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO y que surgió con el Decreto del Congreso de la Republica 78-89.

El bono incentivo se creo, 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

⁸² Ibíd. Pág. 245.

forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

El citado decreto en su artículo 1 establece que “se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia”.

El monto establecido para la Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, claramente el Decreto ya establecido establece en relación al monto que “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen una bonificación inventivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la Bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-79 y 7-2000, ambos del Congreso de la Republica”.

7.7.1 ORIGEN:

El origen del Bono incentivo lo tomamos en el Anexo VI del libro de Luis Fernández Molina que establece que “:

A pesar de su origen oscuro, apresurado y emitido en un momento electoral el Decreto 78-89....reconocía que la productividad y eficiencia son los medios insustituibles de producir la riqueza y luego el mismo decreto destacaba el concordato necesario que debe existir entre patronos y trabajadores para obtener mejores resultados. También contemplado los sistemas medición de productividad y eficiencia que deberían establecerse, lo cual resultaba novedoso para nuestro medio productivo. Entendieron los legisladores el sentido positivo del círculo virtuoso: mas productividad rinde mayores ingresos, y a mas ingresos que se ofrecen mayor es la productividad”.⁸³

Por lo tanto, después de ver el Estado una forma de aumentar los ingresos de los trabajadores y a incentivarlos a trabajar mas, recibiendo algo a cambio, se creo dicho

⁸³ Ibíd. Pág. 280.

Bono Incentivo, y por lo tanto de ahí se vinieron dando reformas sobre dicho Decreto ya establecido.

Como ya se mencionó el actual Decreto 37-2001 del Congreso de la Republica en su artículo 1 establece que “Se crea a favor de los trabajadores del Sector Privado del País, cualquier que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALEZ (Q.250.00) que deberían de pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación inventivo a que se refieren los decretos 78-79 y 7-200, ambos del Congreso de la Republica”.

CAPÍTULO VIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

8. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

8.1. GENERALIDADES:

El fenecimiento del contrato de trabajo, en una relación laboral que ya se encuentra establecida, o sea que ya existe un vínculo jurídico entre las partes que celebraron el contrato individual de trabajo se llega a la determinación de ponerle fin a dicho vínculo por cualquier situación que provoco darse por terminado el contrato, y por lo cual uno de las partes deja de percibir esa remuneración que el patrono estaba obligado a realizar por las actividades realizadas por el trabajador.

Para el autor Sacalxot Valdez, la definición de la terminación de la relación laboral o del contrato “se inclina más por el término “Extinción” por considerarlo más técnico y porque se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y a las obligaciones, así como a innumerables instituciones, por cuanto que dicha denominación implica todo género de cese, cesación, termino, conclusión, final o desaparición de personas, cosas o situaciones y por ende de sus efectos y consecuencias”.⁸⁴.

Otras denominaciones que establece el licenciado Sacalxot para la terminación del contrato individual de trabajo son: terminación, extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura y despido, cada una de ellas con sus particularidades y sus enfoques, pero tienen la misma finalidad establecer la conclusión del vínculo jurídico o de la relación laboral entre las partes.

8.2. TERMINOLOGÍA

La terminología que se establece para el contrato de trabajo es que existen diversos términos o conceptos que aseguran establecer lo mismo cuando se refiera a la

⁸⁴ Sacalxot Valdez. Carlos Borromeo. Op.Cit. Pág. 46

terminación del contrato de trabajo, indistintamente se utilizan expresiones como: Contrato de trabajo y relación de trabajo, terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo, también en nuestro código de trabajo, se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo tales como; terminación de la relación de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etcétera.

Pero para otro autor como Fernández Molina establece que existen diversos términos para determinar al contrato de trabajo, pero que indistintamente del concepto que se le dé es comprensible independientemente de la expresión planteada.

La terminología no incurre en ninguna diferencia con la terminación de trabajo, que indistintamente se establece para poder referirse a los mismos con la terminación de trabajo, pero las actuaciones, o la voluntad de las partes se establece en diferentes situaciones y que se establece en forma automática.

8.3. EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

El contrato y la relación de trabajo se da cuando se empieza a realizar una actividad que se pacto entre las partes, pero existen anticontractualistas que lo que buscan es evitarse las formalidades del contrato de trabajo y que por lo tanto desean desvirtuarse de toda obligación que se genere a la hora de establecerse la terminación del contrato de trabajo, pero lo que ellos no saben es de que una persona que trabaje en relación de subordinación de un patrono, ya se está realizando una relación laboral entre patrono y trabajador.

Sin embargo, todo contrato implicara que se requiera de condiciones o regulaciones para poder llevar una relación laboral entre patrono y trabajador que genere derechos y obligaciones para las partes, y así evitarse conflictos laborales.

Los contratos laborales se caracterizan por no ser tan formalista, porque esta reducido a que la voluntad de las partes se lleve a cabo en forma verbal, en forma

incompleta, o completa, ya que los alcances de los mismos se podrían probar por cualquier medio de prueba que pruebe que si existió una relación laboral.

8.4. TERMINACIÓN Y RESCISIÓN

La terminación y la rescisión son dos términos específicamente muy diferentes, para poder establecer la diferencia que enmarca a cada uno de estos dos términos estableceremos lo que es rescisión.

El termino rescisión significa que una de las partes tuvo la voluntad de rescindir el contrato por cualquier motivo, y decidió ponerle fin a la relación laboral, pero también se da el supuesto que las dos partes decidieran ponerle fin a la relación laboral por cualquier motivo, o sin que existan alguna justificación por una de ellas, es necesario que no se deba confundir con los contratos a plazo fijo, en virtud de que en la rescisión las partes deciden ponerle fin o en no continuar con la relación laboral, otro supuesto que existe es de que por incumplimiento del contrato laboral por alguna de las partes faculta a la otra parte a rescindir del contrato y las responsabilidades legales se le pueden deducir al que ha incumplido con alguna de las obligaciones.

8.5. FORMALIDADES

El contrato de trabajo carece la de ciertas formalidades cuando el mismo se está finalizando por cualquiera que haya sido su causa, pero en cierto modo es muy importante que la terminación del contrato laboral se haga constar por escrito, no importando quien haya decidido ponerle fin al contrato de trabajo.

8.6. EFECTOS COLATERALES DERIVADOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

El Código de Trabajo en su artículo 76 establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una de las dos partes que forman la relación laboral, le pone fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y

obligaciones que emanan de dichos contratos”.⁸⁵ Pero los efectos que deja la terminación del contrato de trabajo, para el autor Luis Fernández Molina, estos efectos se dividen en “:

a) Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso, implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

b) El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.

c) En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.

d) Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgado de trabajo y Previsión Social)”.⁸⁶

Los efectos que se derivan de la terminación del contrato de trabajo ya se por cumplirse las causas que lo motivaron, o por decisión de alguna de las partes, la mayor preocupación por que lo mismo ocurra le cae al trabajador, ya que él se está condenando a una vida marginal o infrahumana, por las cifras de desempleo en los cuales se encuentra inmerso nuestro país, el trabajador se queda solo a disposición del empleador de querer darle prorroga al contrato o de darlo por finalizado, razón por la que el derecho de trabajo debe enfocarse en propiciar en lo posible una estabilidad laboral, que apoye en este sentido al trabajador, y no se quede sin contar

⁸⁵ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 76.

⁸⁶ Fernández Molina, Luis. Op.cit. pág. 129.

con el ingreso económico que le puede posibilitar la subsistencia de su vida, tanto económica como moralmente. Moralmente porque el trabajador a la hora de que termina la relación laboral, aparte de que ya no va a recibir una remuneración por las actividades realizadas, moralmente puede quedarse en la preocupación de que puede no conseguir otro trabajo, para poder desempeñar sus habilidades y dejándolo estancado en mucho tiempo hasta que consiga otro trabajo.

8.7. CLASES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las clases de terminación del contrato de trabajo se basa especialmente cuando termina el vínculo jurídico laboral o la relación laboral entre patrono y trabajador, pero para ello se establecerán dos clasificaciones que son de diferentes autores para el mejor estudio del mismo.

Para el autor Luis Fernández Molina establece la siguiente clasificación pero para los efectos de estudio se explicaran en cada uno de ellas y para lo cual son:

8.7.1. TERMINACIÓN POR DECISIÓN DEL PATRONO

8.7.1.1. Despido

Uno de los derechos con los cuales goza un empresario o un empleador, es el de escoger a sus trabajadores, aquella facultad para poderlos elegir dependiendo de lo que necesite para su empresa, tanto en habilidades, y todas aquellas destrezas y situaciones en las que el empleador necesite para poder laboral dentro de la empresa. El empleador tiene tanto derechos como obligaciones para con el trabajador, como para el vínculo jurídico que los une, pero esa facultad también se deduce en contratarlos, despedirlos, cuando así lo decida.

Partiendo de este sistema de libertad en el cual goza el empleador de contratación-despido, para el mismo autor, establece que el trabajo, es un derecho del trabajador, el que solo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. Pero en otro pasaje del mismo libro se establece que en Guatemala, se rige, en términos

generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley respecto a la trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada. Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización- previamente fijada por la ley- ese derecho se le puede quitar.

El empleador tiene la facultad tanto de poder contratar como de poder despedir al trabajador, pero el mismo no tendrá ningún efecto colateral en cuanto medie alguna causa que esté justificada para que ocurra el despido.

El trabajador, goza de muchas garantías mínimas establecidas en nuestra legislación, pero existen excepciones que se derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono para dar por terminado el contrato de trabajo; esa facultad corresponde en esos casos a un juez de jurisdicción laboral, el cual seguirá todo el procedimiento, hasta llegar a una sentencia favorable para la parte que se le este violando sus derechos.

a) Plazo fijo

Para Fernández Molina a plazo fijo es cuando el contrato se pacta por tiempo fijo, cualquiera de las partes puede ponerle fin antes del vencimiento del plazo, pero pagando a la otra parte los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo o de los Tribunales de Trabajo. (Artículo 84 del Código de Trabajo).

Cualquiera de las partes que decidan ponerle fin al contrato de trabajo, cada una incurrirá en una responsabilidad derivada de ponerle fin a la relación o vínculo jurídico laboral, pero cuando se refiera al trabajador, los montos fijados en la ley, no

se fijan en función del plazo que quedaba pendiente de ejecución sino el trabajo que se haya ejecutado durante el tiempo que existió la relación laboral, y se deriva en un día de salario por cada mes que laboró el trabajador.

b) ejecución de obra

Cuando un contrato se encuentra establecido especialmente para la realización de una obra establecida por el patrono para que el trabajador, la realizara, se termina el contrato de trabajo cuando esta obra se realiza o se cumple con lo establecido en dicho contrato.

Para el autor Fernández Molina, establece que esta variante, esta tan cercana a la contratación civil, ya que nos ofrece complicaciones que la normatividad laboral no ha podido adecuar a la práctica. En términos generales procede la fijación de daños y perjuicios siguiendo lineamientos civilistas.

c) despido justificado

El despido justificado, se da cuando existe una causal que le de la facultad al patrono para poder dar por terminado el contrato en sí de despedir al trabajador, y sobre todo que esa causal sea imputable al propio trabajador.

Para el mismo autor establece que si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago.

Además establece que en la práctica existen dos problemas:

El primero consiste en la adecuación de una de esas figuras al caso real, esto es, la interpretación que se de a los alcances del precepto; y el segundo, mas importante aun, en poder demostrar en juicio o fuera de el, la efectiva comisión de uno de esos hechos por parte del trabajador.

Según el artículo 77 del Código de Trabajo son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

“a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente e inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas e instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro a vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.⁸⁷

⁸⁷ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 77.

8.7.1.2. TERMINACIÓN POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR

a) Renuncia

La terminación por decisión del trabajador, es un derecho indiscutible exclusivamente del trabajador, el cual goza de informalidad, por no contar con mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del preaviso y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

Para el mismo autor, establece que el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador, sin embargo el trabajador puede dar el aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el periodo legal estipulado en la ley.

b) Despido indirecto

Cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías, de concluir las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa preferentemente como una renuncia (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador.

c) Abandono

Es común que el trabajador sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente para el patrono es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono, y según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en lo mejor de los casos, lo que obtendrá el

patrono será no pagar indemnización, pago del importe del preaviso por parte del trabajador (meramente simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal.

d) No reintegrarse a su puesto de trabajo

Como una variante del caso anterior, debe contemplarse el caso de un trabajador que no se reintegre a su puesto de trabajo una vez ha desaparecido la causa de la suspensión del contrato. Este supuesto tiene mayor aplicación en el caso de suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez el juzgado ha fijado el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa, conforme el literal b) del artículo 396 del Código de Trabajo.

8.7.1.3. Terminación por otras causas

- Fallecimiento del trabajador
- Fallecimiento del patrono
- cierre o compraventa de la empresa
- Vencimiento del plazo
- fuerza mayor

Para el autor Sacalxot Valdez existe otra clasificación de terminación del contrato de trabajo, que se considera de gran importancia establecerla en este capítulo, siendo esta:

8.7.2. “Por la limitación temporal del contrato:

a) En los contratos a prueba: Mediante el cual las partes de común acuerdo, fijan un periodo de prueba, para determinar la idoneidad del trabajador en la ejecución de las labores que se le encomiendan, al respecto, nuestra legislación no lo contiene expresamente, pero deja entrever, que sin que exista contrato específico de prueba, este periodo no puede ser mayor de dos meses, en el sector privado, de conformidad al artículo 81 del Código de Trabajo, y no mayor de seis meses para el sector público autónomo o semiautónomo.

c) Contrato a plazo fijo o duración determinada: Ocurre cuando las partes, al celebrar el contrato de trabajo, fijan de común acuerdo o especialmente el empleador, el tiempo de duración de la relación de trabajo, estando sabidas las partes, la fecha de expiración del contrato por acuerdo previo entre las partes y no significa despido alguno, es de hacer ver que la contratación por tiempo determinado tiene el carácter de conformidad a lo establecido en el artículo 26 del Código de Trabajo:

c) Por obra determinada o tarea concreta: Cuando el contrato se refiere a la elaboración o realización de una obra determinada, obra encomendada, y que salvo por decisión prematura de una de las partes de ponerle fin al contrato, genera el pago de daños y perjuicios de conformidad con lo establecido en el artículo 86 del Código de Trabajo.

8.7.3. Según el consentimiento de las partes.

a) Por causas validas contenidas en el contrato: Que sin fijar término de extinción de la relación de trabajo, las partes plasman en el contrato una clausula que indique que al acaecer ciertos hechos, se tendrá por extinguido el mismo, y que pudiera interpretarse como una resolución del contrato.

b) Por mutuo acuerdo de las partes: Esto es, si estando vigente la relación de trabajo y sin que exista ninguna causa que pudiera justificar la terminación del contrato, las partes aceptan la actitud o decisión, tanto el presente caso, como el referido en el numeral anterior, se encuentra regulado en el artículo 86 del Código de Trabajo;

c) Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono: En aquellos casos en que la decisión unilateral del trabajador provoca la terminación de la relación laboral sin que medie causa alguna, y que para tal efecto, el trabajador deberá de cumplir con dar al patrono un Pre-aviso, mediante el cual haga de su conocimiento que la renuncia presentada deberá tener vigencia a partir de determinada fecha, con el

objeto que el patrono durante el lapso de la fecha, de la presentación de la renuncia y la vigencia de la misma pueda buscar al sustituto, y con ello evitar que el patrono pueda sufrir daños por la ausencia inesperada del trabajador, para lo cual el artículo 83 del Código de Trabajo establece las reglas al respecto en este caso, observamos alguna desigualdad en la ley, en virtud que cuando la terminación de la relación de trabajo, es por decisión unilateral del patrono, sin que medie causa justa para la misma, la ley no impone ningún preaviso, cuando a nuestro entender tanto daño y perjuicio puede causar el trabajador que se retira súbitamente de su trabajo, como lo causa un despido inesperado, que deja prácticamente al trabajador al margen de toda posibilidad de contar en forma inmediata con los medios de subsistencia que le proporcionaba la relación de trabajo extinguida por voluntad única del patrono, extremo que consideramos injusto por las razones antes dichas;

8.7.4. Por causas ajenas a las partes:

Dentro de ellas se pueden indicar:

a) Muerte del trabajador: Con lo cual lógicamente al faltar la presencia física por muerte del trabajador, el contrato se extingue automáticamente, generando únicamente las consecuencias indicadas en el artículo 85 del Código de Trabajo y literal p) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

b) Por muerte del patrono: Cuando exista la imposibilidad de continuar la actividad económica, este hecho es resultante de aquellos casos en donde el patrono es persona individual y sus herederos no desean o no pueden continuar con la actividad económica del patrono, en el presente caso, quienes sucedan al patrono fallecido en sus derechos y obligaciones, asumirán la responsabilidad de cumplir respecto al o trabajadores al pago de las prestaciones laborales correspondientes;

c) Por incapacidad sobrevenida: Esta causa de cesación de la relación laboral puede ser por dos razones, por incapacidad puede ser del patrono física o mental, si tal extremo no permite la permanencia de la fuente de trabajo, y también puede

ocurrir que el trabajador , en cualesquiera de los casos antes indicados, en virtud, que dicha incapacidad veda al trabajador de la prestación del trabajo, sin embargo, en el caso del trabajador, además de significar la extinción de la relación de trabajo, provoca el pago de las prestaciones o en su caso a la pensión de parte del Instituto Guatemalteco de seguridad Social, a percibir la prestación por invalidez total o parcial, de conformidad al artículo 85 del Código de Trabajo, y en caso el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no acoge al trabajador incapacitado en su programa de invalidez, vejez o sobre-vivencia, el afectado puede promover la acción legal correspondiente en base al artículo 414 del Código de Trabajo para alcanzar los beneficios de la seguridad social;

d) Por fuerza mayor o caso fortuito: También por cualesquiera de las causas antes indicadas, puede significar la terminación del contrato o relación laboral, esto en el supuesto que los hechos de las causas antes indicadas, puede significar la terminación del contrato o relación laboral, esto en el supuesto que los hechos acaecidos impidan totalmente la continuación de la actividad económica de la empresa, como el caso de incendio o terremoto que haya destruido la maquinaria o establecimiento, en todo caso, nuestro criterio sería que a pesar de la extinción de la relación laboral de los trabajadores pueden quedar cubiertos en sus intereses por las disposiciones del artículo 101 del Código de Trabajo;

e) Por cesación de actividades: En el presente caso la terminación del contrato o relación de trabajo puede provenir de varios factores, como lo constituye, la quiebra de la empresa, por conclusión de una concesión minera por ejemplo, o por cierre de mercado, en el primer caso, lógico es suponer, que si la empresa ha perdido su capacidad económica para continuar laborando, por pérdidas de capital, se vera en la obligación de declararse en quiebra y con ello en la misma, para el segundo de los casos, por determinación de la ley, las concesiones dadas a empresas nacionales o extranjeras, tienen una vigencia determinada, por lo que la conclusión del plazo fijado significara también la terminación de las relaciones laborales y en el tercer ejemplo brindado, esto puede ocurrir, en aquellos casos en que sature el mercado del

producto que se elabora, o cuando el producto elaborado es de exportación y las disposiciones arancelarias o aduaneras prohíben el ingreso de mercancía importada, como el caso ocurrido en la comercialización del café, que la caída del precio motivó la cesación de la actividad agrícola del café en algunos países exportadores de dicho producto y con ello miles de trabajadores cesaron su relación laboral con las fincas o haciendas cafetaleras;

f) Por prohibición de la autoridad o sanción contra el establecimiento: Tal situación puede provocar la extinción de la relación labores, en el primero de los supuestos, cuando la actividad económica es lesiva a los intereses de la sociedad o a la salud de los trabajadores, por ejemplo, en algunos países en donde existen minas de carbono, se prohíbe el trabajo de mujeres en las mismas, y en el segundo de los casos, cuando por evasión fiscal por ejemplo se clausura un establecimiento comercial, tales casos implican la terminación de las relaciones laborales;

8.7.5. Por decisión unilateral del empresario:

Aún y cuando uno de los objetivos principales del derecho del trabajo, es de proteger en lo posible la estabilidad laboral del trabajador, en base al principio de libre contratación al empleador le será reconocido el derecho de poner fin al contrato de trabajo en forma unilateral y que puede ocurrir por las siguientes causas:

a) Cuando el trabajador falte a sus obligaciones derivadas de la ley o el contrato, o cuando la causa de la terminación de la relación laboral se lleva a cabo por hechos imputables al trabajador, como las contempladas en los artículos 63,64 y 77 del Código de Trabajo, y es lo que comúnmente se conoce como despido justificado;

b) Cuando sin existir ninguna causal de despido imputable al trabajador, por mutuo propio, el empleador simplemente decide la terminación de la relación laboral, en ambos casos, dicha extinción implica consecuencias para las partes, que abordaremos específicamente al referirnos al despido;

8.7.6. Por decisión unilateral del trabajador:

El hecho que con anterioridad hayamos indicado que comúnmente es el empleador quien por decisión unilateral le pone fin al contrato de trabajo, no es una regla absoluta, pues en ocasiones es el trabajador quien decide extinguir el contrato de trabajo, el cual puede ocurrir con razón para ello, lo cual puede darse de la siguiente forma:

a) Con justa causa: Cuando en el desempeño de las funciones, el empleador asume actitudes irregulares o impropias, que el trabajador puede llegar a interpretar como causas de despido indirecto o auto-despido, como pudiera ocurrir en la alteración fundamental y permanente de las condiciones de trabajo, o disminución del salario por ejemplo, en tal caso, el trabajador se verá obligado a dar el preaviso correspondiente y cesar de inmediato en sus funciones, extremo determinado en los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo;

b) Sin justa causa: Si la decisión de terminación de la relación laboral la asume el trabajador sin motivo alguno, simplemente dimite del trabajo, pero tal situación también puede quedar afecta a la obligación del preaviso respectivo, para evitar causar daño o perjuicio a su empleador; y

c) Por abandono del trabajo: Que implica una renuncia tácita por parte del trabajador, la actitud asumida por su voluntad de no comparecer a presar sus correspondientes atribuciones, dará por concluida la relación de trabajo, seguida de las colaterales consecuencias, como pudiera ser la deducción de daños y perjuicios por parte del empresario y la pérdida del derecho a reclamar indemnización, se entiende, que tal abandono tiene que ser inmotivado.

8.7.7. Por decisión judicial:

En el presente caso, la extinción de la relación laboral proviene de una decisión judicial, y que puede ser causada por nulidad del contrato, en tal virtud, la resolución

judicial libera a las partes de su relación contractual e impondrá las medidas o sanciones al infractor”.⁸⁸

La clasificación anteriormente descrita, establecida por el licenciado Sacalxot Valdez, establece muy claramente las clases de terminación del contrato de trabajo, pero que para la misma sea difundida la presente clasificación se establece también lo establecido en el Código de Trabajo, ya que en las clasificaciones anteriores solamente se mencionaron, pero para mejor estudio se establecerá la terminación en el Código de Trabajo:

8.7.8. La terminación del contrato de trabajo en el código de trabajo:

El Código de Trabajo, establece claramente cuando hay terminación de los contratos de trabajo, y por lo tanto norma en su artículo 76 del mismo articulado, y establece que cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, y la cesan efectivamente, por voluntad de cualquiera de las partes, debiendo ser por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extingan los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

⁸⁸ Sacalxot Valdez Carlos. Pág. 99

CAPITULO IX

EL FINIQUITO

9. EL FINIQUITO

9.1. CONCEPTO

El tesista Juan Florencio Ambrosio Hernández cita a Guillermo Cabanellas y establece que “la voz proviene del latín FINIRE, acabar o extinguir ya que efectivamente el FINIQUITO acaba o extingue la deuda. Propiamente constituye el remate de las cuentas, el recibo liberatorio; la certificación que una persona da al administrador de sus bienes, cuando este le rinde cuentas en la cual se da por satisfecho de la gestión y del alcance resultante de ella. Finiquito ha significado también definimiento, o decisión ultima de un juicio, pleito o cuestión judicial”.⁸⁹

9.2. CARACTERISTICAS

El finiquito tiene como características las siguientes:

a) Es un documento

Es un documento por el que se plasma una declaración de voluntad de las partes en el mismo y trata de dejar constancia de esa misma declaración de voluntad; en el finiquito existen dos supuestos muy importantes para que los mismos puedan surtir efectos y son: 1) La existencia de un documento, y, 2) Que tal documento sea dubitativo en cuanto a su propio contenido y que el mismo pueda provocar un conflicto (no obstante si las partes se encuentran de acuerdo y quedan satisfechas con el contenido de ambas partes, ahí puede quedar finiquitado tal conflicto).

⁸⁹Ambrosio Hernández, Juan Florencio. La falta de Regulación Legal del Documento Amorfo Llamado Finiquito Laboral en la Legislación Guatemalteca. Guatemala, 1997. Tesis de Grado para Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad San Carlos de Guatemala. Pág. 1.

b) Contiene una o mas declaraciones de voluntad

Lo que se busca al dejar plasmada una declaración de voluntad, en la que las partes están constando una concesión mutua es establecer que una de ellas se libera de obligaciones y la otra recibe lo que por derecho le corresponde, y así extinguir todas aquellas reclamaciones futuras que puedan surgir, pero en si dejar constancia de una o mas declaraciones de voluntad.

c) Constituye prueba pre constituida

Si a la hora de llevar a cabo la ratificación de un documento denominado finiquito en el cual la parte o las partes dejan plasmadas sus declaraciones de voluntad, y en donde se hace constar, el nacimiento, la modificación o la extinción de un derecho, obligación o relación jurídica, y por consecuencia servirán de plena prueba en cualquier conflicto que llegue a surgir, pero siempre y cuando ninguna de las partes lo puedan redargüir de nulidad o falsedad.

9.3. CLASES DE FINIQUITO

El finiquito se va a distinguir de otras clases de documentos, ya que en muchos otros documentos se tratan de establecer diferentes clases de declaraciones de voluntad, y lo extraordinario del finiquito es que se trata de buscar la terminación de una relación en la que una parte queda por bien recibido lo que otro le da, pero también el finiquito tiene diferentes clases ya que se clasifican desde diferentes puntos de vista tanto del documento que lo contiene y de la persona que lo crea y lo autoriza, tales como: a) Documento privado cuando se realiza solo entre personas particulares y no interviene el Estado, y b) Documento publico cuando entre las partes que lo realizan intervienen empleados y funcionarios públicos que están o se encuentran en el ejercicio de su cargo, y también se aplican en esta clase los notarios.

También algunos autores dividen o clasifican al finiquito por su contenido, así: Generales y Especiales; cuando se refieren a su contenido en General, es cuando establecen en el mismo finiquito la totalidad de la deuda y así finiquitar la misma, sin

que exista alguna reclamación futura; y cuando se refiere al finiquito parcial, solo están finiquitando una cierta cantidad, o una parte de la deuda, o de las reclamaciones, y solo será parcialmente hasta que se finiquite en su totalidad.

Existe otra clasificación que se encuentra en nuestro derecho, dependiendo la rama o la materia que comprenda siendo los mismos: Civil, Mercantil, Notarial, Administrativo y Laboral, pero para efectos de estudio de la presente tesis se desarrollaran posteriormente.

9.4. FINIQUITO Y OTRAS FIGURAS AFINES

Algunos otros autores les han dado diferentes denominaciones al finiquito tales como: Finiquito, quita, quitación, carta de pago, recibo liberatorio, recibo de finiquito, etcétera, pero en si, aunque les den diferentes denominaciones, tienen el mismo fin, que es dejar plasmada la declaración de voluntad de las partes; pero para poder establecer las denominaciones que se difieren del finiquito, se establecen algunos detalles tales como:

9.4.1. QUITA O QUITACION:

Para el autor Manuel Ossorio establece que Quita o Quitación es: “reducción de una deuda por decisión del acreedor. Reunión total de un debito”.⁹⁰

9.4.2. CARTA DE PAGO

Para Manuel Ossorio, carta de pago es: “documento por el cual el acreedor reconoce que el deudor le ha pagado todo o en parte de lo que le debía”.⁹¹

9.4.3. RECIBO

Recibo para Manuel Ossorio es: “Instrumento mediante el cual el deudor deja acreditado el cumplimiento de una prestación a la que estaba obligado; el recibo

⁹⁰ Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina Pág.633.

⁹¹ Ibíd. Pág. 110

justifica entre las partes, y ante terceros, el cumplimiento o extinción total o parcial de una obligación”.⁹²

9.5. EL FINIQUITO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA

A excepción de los artículos 23, 24 y 25 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, en nuestra legislación no se encuentra una normatividad exclusiva que regule al finiquito como una disposición establecida para dar por finalizada una relación entre las partes y se pueda quedar finiquitado cualquier deuda entre las mismas.

Por lo tanto es necesario poder establecer normatividad que regule la forma del finiquito ya que es un documento que es muy utilizado en la actualidad para dar fe del pago ya sea en su totalidad o parcial de una deuda que se le acredita a otra parte.

El finiquito se encuentra regulado, en otras ramas del derecho, pero solo como constancia de la rendición de cuentas o de la realización de un pago, que en la práctica se extiende para dejar esa misma constancia y que por lo tanto viene a construir un finiquito.

9.5.1. En el Código Civil

La rendición de cuentas, que tiene una de las partes, se crea como una obligación por parte del tutor, cuando se refiere a la tutela, debiéndolo hacer el tutor una vez al año con intervención del juez, del protutor y de la Procuraduría General de La Nación; otro ejemplo de la rendición de cuentas que se encuentra regulado en el decreto ley 106, es en la copropiedad, al darse la división de la copropiedad en su artículo 500, en donde se da a relucir esta figura es cuando los comuneros quedan recíprocamente obligados al saneamiento en proporción a la parte de cada uno, y, como siendo voluntaria esta declaración de voluntad los comuneros se entregan recíprocamente finiquitos.

⁹² Ibíd. Pág. 640

Otra figura que se encuentra en el Decreto Ley 106, en la rendición de cuentas, y es en la propiedad horizontal, el cual se encuentra regulado en su artículo 551, en el cual el Administrador es el encargado de rendir cuentas anualmente a la Asamblea de Propietarios.

En lo referente a la Sucesión Testamentaria la rendición de cuentas, se da cuando se le confiere al Albacea dicha potestad y el cual debe hacerlo inmediatamente que se haya realizado el albaceazgo, y en este caso, los interesados son quienes le otorgan el finiquito al Albacea, también inmediatamente, artículo 1061.

Cuando se trata de rendir cuentas en la partición de bienes hereditarios, los herederos al finalizarlo deben otorgarse la escritura de partición de los bienes hereditarios o cuando se realiza en forma voluntaria por ellos, deberán en el mismo instrumento otorgarse recíprocamente finiquitos para cada uno de los herederos. Artículo 1103 Decreto ley 106.

Cuando se refiera al derecho de obligaciones, cuando se establezca la obligación del pago, y se lleve a cabo la misma, el acreedor debe brindarle al deudor, un documento en el cual se acredite el pago, y deje constancia del mismo. Artículo 1390 Código Civil, decreto ley 106.

En los artículos 1607 y 1706 Código Civil, regula lo referente a las obligaciones provenientes de hechos lícitos sin convenio, se encuentra lo que es la Gestión de Negocios en donde al gestor se le encarga o se le da la facultad del ejercicio de la Gestión de los negocios del mandatario, y por lo tanto esta obligado que a la hora de finalizar sus obligaciones y a las responsabilidades del mandatario, deberán otorgarse finiquitos.

9.5.2. En el Código Procesal Civil y Mercantil

El Código Procesal Civil y Mercantil, únicamente, hace referencia en sus artículos 217 y 511, la rendición de cuentas, por lo cual en el primer artículo, hace referencia

sobre el Juicio Oral de Rendición de Cuentas y en el segundo artículo lo referente al administrador de los bienes de la herencia, en lo que se refiere a la rendición de cuentas, estableciendo en el mismo, que el trámite se hará en la vía de los incidentes en cuerda separada.

9.5.3. En el Arancel de Abogados, Arbitrios, Procuradores, apoderados judiciales, expertos, depositarios y de las actuaciones judiciales.

El decreto número 20-75 del Congreso de la República, regula lo relativo a la liquidación de honorarios, de los Abogados, arbitrios, procuradores, apoderados judiciales, expertos, depositarios, y de quien hubiere prestados sus servicios, pudiéndolo pedir ante un juez competente; cuando el juez establezca o ratifique la demanda, el finiquito se hace presente, en donde dejan constancia de la realización del pago.

9.5.4. En el Código de Notariado

El Código de Notariado, establece un conjunto de normas que van a regular lo referente a las actuaciones del notario, tanto facultades como responsabilidades del mismo, el notario, tiene como obligación, después de realizar los servicios prestados a su cliente, brindarle un finiquito en el cual queda como constancia de que los servicios que el mismo prestó, fueron cancelados por parte de su cliente, en caso que sea necesario.

9.5.5. En el Código de Comercio

En el Código de Comercio, al igual que en el Código Civil, se establece que cuando termina o finaliza una relación de negocios, se debe finiquitar, para tratar de persuadir cualquier obligación futura, y así tener constancia del pago de los mismos, por lo cual en las negociaciones mercantiles el finiquito es un documento muy importante ya que sirve como medio de prueba del pago requerido por la parte interesada.

9.5.6. En el Código de Trabajo

En el Código de Trabajo, existe la figura del finiquito, aunque no se encuentra regulada, o no existe una normativa legal que lo regule; es un aspecto muy importante establecer que el derecho laboral individual, el empleador, cuando finaliza una relación laboral expide un finiquito, para dejar constancia que esta cancelando, en su totalidad o parcialmente, todas aquellas prestaciones laborales que adeuda al trabajador; pero para estudio del mismo, se establecerá en la presente tesis un capítulo sobre el finiquito laboral.

CAPITULO X

FINIQUITO LABORAL

10. FINIQUITO LABORAL:

10.1. CONCEPTO:

El tesista Juan Florencio Ambrosio Hernández toma como ejemplo la definición del artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de la legislación española en donde señala que “el contrato de trabajo se extinguirá por mutuo acuerdo de las partes. Según la jurisprudencia bastara con que exista consentimiento no viciado de las partes en cualquier forma exteriorizado”.⁹³

Otros conceptos como de los autores, Héctor Paredes Ibarra, el tesista Juan Florencio Ambrosio Hernández los menciona y define el finiquito laboral como: “El acuerdo o convenio celebrado entre el patrono y el trabajador por medio del cual ambas partes reconocen el cumplimiento reciproco de las obligaciones provenientes de la relación contractual existente entre ellas con la finalidad principal de evitar un litigio futuro”.⁹⁴

El Sindicato de Unión de Trabajadores lo define como “recibo mediante el cual se da por termina la relación laboral y el trabajador certifica que su empleador le ha liquidado cuantas obligaciones tenía con él en razón a dicha relación”.⁹⁵

El autor Rene David Navarro Albina conceptualiza al finiquito laboral como “aquel documento que da cuenta del término de la relación laboral, y puede ser también un

⁹³ Ambrosio Hernández, Juan Florencio. Op cit. Pág. 11

⁹⁴ Ibíd. Pág. 11.

⁹⁵ Sindicato Unión de Trabajadores. Finiquito Laboral. España 1888. Consulta en http://www.ugt.es/juventud/observatorio2006/bloque1/1_2_34.htm fecha de consulta. 10 de agosto 2012.

recibo de pago de prestaciones laborales, con efectos diversos, atendiendo a su naturaleza jurídica”.⁹⁶

Otra definición la establecen los tesisistas Lesly Andrea Tapia Enríquez y Juan Luis Salgado Vásquez “...el finiquito importa la suscripción de un documento por ambas partes o, en otras palabras, se traduce en la celebración de una convención entre empleador y trabajador que formaliza y de alguna manera transforma a la disolución del contrato en un acto consentido por ambos”.⁹⁷

Como se establece, el finiquito laboral lo que busca o tiene como finalidad principal es evitar un litigio futuro, entre patrono y trabajador, pero cuando el litigio ya existe lo que busca es ponerle fin, pero a veces lo que se busca cuando ya ha empezado el litigio es presentarlo como plena prueba, sin que no lo puedan redargüir de nulidad o falsedad la parte interesada, en el litigio.

Ahora bien, corresponde por consiguiente determinar que el finiquito laboral es un documento, que cuando se la extinción de la relación laboral, sirve para acreditar que se han cancelado, las cantidades que se adeudaban y que constan en el mismo finiquito.

Así como otro cualquier documento en el que se acredite cualquier pago, el finiquito es un documento por convenio entre las partes, que nos sirve para finalizar, o finiquitar, dicha relación, ya que la relación laboral finaliza es necesario suscribir un documento por ambas partes, en el cual se realiza una convención entre empleador y trabajador que formaliza y de alguna manera transforma a la disolución del contrato en un acto que es consentido por ambas partes.

⁹⁶Navarro Albiña, Rene David. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en material laboral. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Autónoma de México. 2011. Consulta en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/24019>. Fecha de consulta 10 de septiembre 2012.

⁹⁷ Tapia Enríquez, Lesly Andrea y Juan Luis Salgado Vásquez. El Finiquito y los derechos del trabajador despedido. Universidad de Chile. Santiago Chile 2010. Consulta en http://www.tesis.uchile/2010/de-tapia_l/pdfAmont/detapia_l.pdf fecha de consulta. 12 de septiembre 2012.

A pesar de la importancia de este documento denominado finiquito laboral, la legislación laboral no otorga ninguna definición por tal ausencia cabe señalar una definición como: Constancia elaborada por las partes para el ajuste de cuentas y dar por satisfecho el termino de una relación laboral.

10.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL FINIQUITO LABORAL

La naturaleza jurídica del finiquito laboral, el tesista JUAN FLORENCIO AMBROCIO HERNANDEZ, cita a los tratadistas alemanes Dr. Alfred Hueck, y Dr. H.C. Nippede, y establece que “El finiquito es un recibo, un contrato de condonación o también un reconocimiento negativo de deuda a cargo del trabajador”.⁹⁸

Resulta conveniente para la acertada comprensión el tesista Ambrosio Hernández hace una clasificación de la naturaleza jurídica del finiquito laboral y para lo cual establece que:

“a) El finiquito laboral como recibo: Puesto que representa el reconocimiento unilateral de la recepción debida. Acredita una recepción. En este caso el finiquito laboral viene a hacer las veces de un Recibo. Guillermo Cabanellas dice: Como acreditativo de pago o cumplimiento. El recibo posee efectos liberadores para el obligado, siempre que lo conserve o tenga en su poder.

b) El finiquito laboral como contrato de condonación: En virtud de que además de la declaración de haber recibido un bien o cantidad de dinero existe la declaración de que no se tiene ninguna acción de cobro, exonerándola de cualquier responsabilidad de pago, de prestaciones, remitiendo o perdonando, así cualquier deuda que hubiere quedado pendiente.

⁹⁸ Ambrosio Hernández, Juan Florencio. La falta de Regulación Legal del documento Amorfo llamado Finiquito en la Legislación Guatemalteca. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. 1997. Pág. 11. Consultado en http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_3248.pdf fecha de consulta: 27 de septiembre 2012.

c) El finiquito laboral como un reconocimiento negativo de deuda a cargo del trabajador: Este criterio se basa en el hecho de que en el finiquito el trabajador, declara que no tiene ninguna acción de cobro en contra de su empleador, como consecuencia, extinguidas las deudas derivadas del contrato o relación de trabajo que los unió.

La clasificación establecida por el en la cual cita a los autores alemanes, y se puede evidenciar que principalmente el finiquito laboral si tiene naturaleza jurídica pero como recibo de pago en donde queda constancia de que el trabajador está conforme con lo que está recibiendo en lo ratificado por dicho finiquito.

10.3. CLASES Y FORMA QUE REQUIERE EN LA PRÁCTICA LABORAL

La falta de normativa legal del finiquito laboral, hace que quede un vacío legal y en el cual se pueda amparar la forma, el contenido del finiquito laboral, ya que lo que se esta buscando es la equidad entre las partes, y por lo tanto lo establece el tesista Juan Florencia Ambrosio en donde trata de establecer que el Finiquito Laboral debe constar en:

- a) Documento privado, con firma legalizada por Notario,
- b) Documento privado, cuya firma sea reconocida ante Inspector de Trabajo,
- c) Documento privado, cuya firma sea reconocida ante un Juez de Trabajo,
- d) Documento publico, autorizado por la Inspectoría General de Trabajo,
- e) Documento publico judicial, autorizado por un Juez de Trabajo.
- f) Escritura pública”.⁹⁹

10.2.2. REQUISITOS DEL FINIQUITO LABORAL:

El finiquito laboral, debe contar con los siguientes requisitos:

- a) Debe contar por escrito: Estableciendo el nombre, domicilio, profesión, estado civil y cedula de identidad de las partes ya que su falta puede tener como efectos que

⁹⁹ Ibíd. Pág. 12.

ninguna de los contratantes podría invocarlo en juicio y carecería de todo medio probatorio.

b) Debe ser firmado o ratificado por el trabajador: Las firmas de las partes es un elemento muy importante para que el finiquito constituya plena validez, pero la parte más importante que deba ratificar su firma es el trabajador, porque se está constituyendo el consentimiento del mismo, pero cabe dejar bien claro, que el patrono no está facultado para obligar al trabajador a firmar el finiquito laboral.

c) Mención del término de la relación laboral y de las prestaciones debidas: Es necesario establecer cuando se suscribe el finiquito laboral entre las partes el término de la relación laboral, y también se deben de hacer mención de las prestaciones que se adeuden que tengan origen en el contrato y que se adeuden al trabajador.

10.4. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL FINIQUITO LABORAL

Al igual que en el contrato de trabajo, los sujetos que intervienen son:

a) El trabajador ya sea individualmente o colectivamente, es la persona quien es el titular de los derechos y obligaciones en la contratación laboral, pero cuando se da por terminada la relación laboral es quien firma el mismo, y lo ratifica dando su consentimiento sobre las prestaciones que se le están pagando.

b) El empleador: Quien es el que emite el finiquito laboral, y la otra parte es quien recibe y a la hora de firmar esta dando su consentimiento de que las cantidades recibidas en el mismo finiquito es de su conveniencia.

10.5. CONTENIDO, OBJETO Y VALIDEZ DEL FINIQUITO

10.6 El contenido del finiquito laboral: El contenido que debe constar en el finiquito, debe ser la voluntad del propio trabajador, ya que si el esta de acuerdo, con lo que se establece en el finiquito, lo firmara y establecerá con su firma estar de acuerdo con el contenido del finiquito, pero recordemos que también, solo puede

estar firmando con lo que se establece en el finiquito pudiendo quedar deudas pendientes por parte del empleador, y pueden existir reclamaciones futuras, siempre en el plazo establecido por la ley, para llevar a cabo las reclamaciones futuras.

Dentro del contenido del finiquito se deberán establecer todas aquellas prestaciones que tiene derecho el trabajador y por tal son irrenunciables el tesista Juan Florencio Ambrosio las establece como:

a) “Los salarios del último periodo la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias pendientes de vencimiento.

b) Las vacaciones no disfrutadas: En los supuestos de extinción del contrato puede darse varias circunstancias:

1. Que estuvieren disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral, con lo que sería el trabajador el deudor de la cuantificación de los días disfrutados por encima de los devengados en proporción al tiempo trabajado;

2. Que se hubieran disfrutado por el solo el tiempo correspondiente, no existiendo en este caso crédito alguno a favor ni del empresario ni del trabajador;

3. Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por una cantidad económica. Se genera un derecho del trabajador a una compensación económica, proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia;

c) Las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las primas de productividad o a las horas extraordinarias. Y todas las cantidades pendientes de pago por cualquier motivo;

Así mismo en algunos casos, el trabajador, cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una indemnización. Dicha indemnización puede ser pactada o venir impuesta en las normas que regulan cada tipo de contrato o los distintos tipos de extinción. La indemnización puede figurar en el finiquito o formalizarse en un documento

dependiente, exigiéndose también tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona en concepto de indemnización”.¹⁰⁰

b) Objeto: El objeto del finiquito serán los derechos laborales constituidos legalmente en el Código de Trabajo, consistentes en las prestaciones reclamadas y en las que le son pagadas.

c) Validez: Será la forma en que se encuentre redactado, si no existe alguna alteración, y también sobre los derechos que han sido reconocidos o probados en favor de los trabajadores, pero se debe tomar en cuenta, que si en dicho finiquito no se tiene un concepto claro de lo que se esta pagando, se queda en duda, que prestaciones son las que se están cancelando, y puede que el trabajador, reclame prestaciones que no se le han concertado en dicho finiquito, a menos que el empleador demuestre lo contrario.

Lo mejor y lo recomendable a la hora de la redacción del finiquito es establecer y redactar en forma clara y amplia detallando en lo mas posible lo que se esta pagando y si existen alguna prestación que no se encuentre en dicho finiquito, para establecer reclamaciones futuras, y no tener por hecho por parte del empleador que ya se le han cancelado todas las prestaciones del trabajador, y terminar en si la relación laboral.

10.7. EFECTOS DEL FINIQUITO LABORAL:

El Código de Trabajo de Chile establece que “los efectos del finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo así como sus copias autorizadas, tendrá merito ejecutivo de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”.¹⁰¹

También el autor Navarro Albiña establece que el efecto del finiquito laboral es el que “sirve de título ejecutivo para el cobro (ejecutivo) de las sumas en el señaladas,

¹⁰⁰ *Ibíd.* Pág. 57.

¹⁰¹ Código de Trabajo. Santiago Chile. Consultado en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf fecha de consulta: 15 de octubre de 2012.

también confiere el llamado poder liberatorio, haciendo que las partes nada se adeuden una vez suscrito con las formalidades legales, salvo el caso, como expresamos de la reserva de derechos por parte del trabajador”.¹⁰²

10.8. EL FINIQUITO LABORAL COMO DOCUMENTO EXTINTIVO DE LA RELACION LABORAL:

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

Si no se firma, la empresa no va a entregar las cantidades que este recoge, y si se firma puede surgir la dudas sobre a que aspectos se está renunciando. Para el caso en que se quiera cobrar las cantidades que el finiquito refleja, una fórmula que puede utilizar el trabajador es recibida no conforme, toda vez que, de esta manera, el indicado documento solamente acreditara que se ha recibido dicha cantidad. De igual modo, aunque se haya firmado sin salvedad alguna, nunca se verán afectados determinados derechos laborales que se consideran irrenunciables. En otro orden de cosas, y al regirse por lo dispuesto en el Código Civil para los contratos privados, será de aplicación todo lo referente a vicios del consentimiento, ya que tal

¹⁰²Navarro Albiña, Rene David. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en Materia Laboral. Biblioteca Jurídica Virtual del instituto de Investigaciones jurídicas de la universidad Autónoma de México. México 2011. Pág. 188.

manifestación de voluntad habrá de cumplir con los requisitos de dicho cuerpo normativo. El finiquito no tienen una forma legalmente establecida, si bien los Convenios Colectivos suelen determinar requisitos concretos y formalidades, así como incorporan en muchas ocasiones modelos en los que hay que basar la redacción del mismo”.¹⁰³

¹⁰³ Sisneros Ramírez, Walter Augusto. Op. Cit. 67.

CAPITULO XI

ELABORACION DE ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES, EMPLEADORES Y ABOGADOS

11. ENTREVISTAS:

a) ENTREVISTAS A TRABAJADORES:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): TRABAJADOR

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Sí, es un documento, que el trabajador firma cuando el patrono lo despide y le paga su indemnización.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Si, tales como vacaciones, bono incentivo, indemnización, aguinaldo, bono 14.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Si, el trabajador no puede renunciar a sus derechos que se encuentran en el Código de Trabajo.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

Que nosotros los trabajadores, somos los principales en lo laboral, ya que el patrono es el que tiene más jerarquía económica.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Sí, porque los patronos nos hacen firmar, y hay muchas personas que no saben que es lo que están firmando.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Depende del caso que exista entre patronos y trabajadores.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Sí, porque uno firma y de ahí le dicen los patronos que si uno ya firmo no tiene nada que reclamar.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Si, porque los abogados no saben a qué ley acudir cuando existe un conflicto al respecto del finiquito laboral.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, el está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No, porque tenemos el derecho de irrenunciabilidad.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí, porque el derecho laboral tiene como principio la Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

b) ENTREVISTA EMPLEADORES O PATRONOS:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): TRABAJADOR

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Si lo conozco, pero no tengo bien definido que es en si el finiquito laboral, o se a lo que lleva.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Su indemnización.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

No sé qué es la tutelaridad.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renunciaciones a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

En una ocasión me despidieron, pero cuando me entere que no me habían pagado todo lo que me correspondía ya no pude reclamar porque paso el tiempo.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

En primer lugar no sé cuál es el artículo y que quiere decir, pero sería bueno que en las empresas nos dieran pláticas acerca de nuestros derechos.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Sí, porque es que el patrono lo despide a uno.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Sí, porque uno no tiene conocimiento de sus derechos.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No, porque tenemos el derecho de irrenunciabilidad.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí.

11.2. ENTREVISTA A EMPLEADORES O PATRONOS:

a) ENTREVISTA EMPLEADORES O PATRONOS:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): EMPLEADOR

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Cuando la empresa despide a alguien se debe de realizar un finiquito para que las empresas queden exoneradas de las reclamaciones que surjan después.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Si, vacaciones, bono incentivo, indemnización, aguinaldo, bono 14.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

No.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

Por la palabra tutelaridad, puedo establecer que es como un principio que sirve para el resguardo de los derechos de los trabajadores.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Si, porque personas o trabajadores que no conozcan de sus derechos están renunciando a los mismos.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Si, en los Juzgados Laborales siempre velan por los derechos de los trabajadores.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Si porque aunque no se le pague todo, el firma de que esta conforme de salirse de la empresa.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Sí, porque es por eso que surgen conflictos entre trabajadores y patronos.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí, pero sería mejor que las empresas dieran del conocimiento a los trabajadores.

b) ENTREVISTA A EMPLEADORES O PATRONOS:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): EMPLEADOR

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Si es un documento que una empresa realiza para que las partes puedan quedar conformes, uno con la cantidad y el otro para finalizar la relación laboral.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Indemnización de todas las prestaciones laborales que son derechos de los trabajadores.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Si, el trabajador, no puede renunciar a sus derechos que se encuentran en el Código de Trabajo.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

El Código de Trabajo lo establece para proteger el trabajador.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Si, porque hay muchos trabajadores que no conocen sus derechos y cuando los despiden lo que quieren es recibir algo de sus prestaciones para sobrevivir.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Pues debería de ser así, pero ya depende de quién sea el patrono.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Sí, es que por eso firma para quedar de acuerdo con el despido.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Si los afecta porque de ser así, de que existiera una regulación legal, entonces no habría tanto problema que existe actualmente entre patronos y trabajadores.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Si, para evitar conflictos entre patronos y trabajadores.

11.3. ENTREVISTA A INSPECTORES DE TRABAJO:

a) INSPECTORES DE TRABAJO:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A) INSPECTOR DE TRABAJO

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Es un documento en el que las partes en una relación laboral ponen fin, estableciendo en el mismo las cuentas que se adeuden por concepto de alguna indemnización.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Si, vacaciones, Bono 14, aguinaldo, bono incentivo, indemnización.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Si, que la normativa constitucional establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos establecidos constitucionalmente.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

Lo que se busca en un conflicto laboral es compensar la desigualdad que existe entre trabajadores la desigualdad que existe entre trabajadores y patrono.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Sí, porque el patrono lo realiza con el efecto de que el trabajador ya no le pueda reclamar nada.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Depende del caso que exista entre patronos y trabajadores.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

La relación si se extingue, pero las reclamaciones futuras no.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Sí.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No, porque el acepta solo lo que se encuentra plasmado en el mismo.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores? Sí.

b) INSPECTORES DE TRABAJO:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): INSPECTOR DE TRABAJO

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Si.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Si, tales como vacaciones, bono incentivo, indemnización, aguinaldo bono 14.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí, es el derecho que emanan el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

El trabajador se encuentra protegido sobre toda anomalía que pueda surgir en contra de él, por lo tanto, el principio de tutelaridad es un principio que trata de compensar la desigualdad entre las partes.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Varios trabajadores no tienen idea de lo que es un finiquito laboral, y es por eso que existen anomalías por parte de los empleadores, y tratan de liquidar a los trabajadores pero en cierto modo no le pagan todo lo que se les tiene que dar en mención de su indemnización.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Si, ya cuando el conflicto se vuelve judicial, que es lo que nosotros no queremos si no que las partes lleguen a un acuerdo pero es ahí donde se hace valer los derechos de los trabajadores sobre los conflictos ya que existe una sentencia en donde se establece dichos derechos.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

No.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Si, afecta ya que ellos aparte de que no existe una normativa laboral que lo regule, algunos no tienen conocimiento del mismo, y hace que esto afecte a los trabajadores en sus derechos.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, el está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No, ya que constitucionalmente se establece que los derechos mínimos de los trabajadores son irrenunciables,

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí, porque el derecho laboral tiene como principio la renunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

10.4. ENTREVISTA A ABOGADOS Y NOTARIOS:

a) Entrevistas a Abogados y Notarios:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO (A): LICENCIADO ABOGADO Y NOTARIO

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Sí.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Sí, todos los contenidos en el artículo 101 y 102 de la CPRG y Código de Trabajo, como garantías mínimas e irrenunciables del trabajador.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Se entiende que es el derecho de los trabajadores de no renunciar a sus derechos por la tutelaridad de los derechos que garantiza el derecho de trabajo en favor de los trabajadores.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

Se entiende que es el derecho de los trabajadores de no renunciar a sus derechos por la tutelaridad de los derechos que garantiza el derecho de trabajo en favor de los trabajadores.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renunciaciones a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Si ya que los finiquitos se hacen con ese sentido, generalmente los finiquitos pretenden dejar sin efecto la relación laboral protegiendo los intereses del patrono.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Sí, porque al resolver los conflictos se tiene que proteger los intereses de la clase trabajadora.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Si es una causa de terminación laboral.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

Habría que establecer la supletoriedad de la ley.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

No, porque al firmar un finiquito se está dando por bien pagado de las prestaciones que les corresponde y ello no constituye renuncia de derecho alguno.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

No, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, según la CPRG y por el principio de tutelaridad que impera en el derecho de trabajo tampoco sería posible.

b) ENTREVISTA A ABOGADOS Y NOTARIOS:

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

LICENCIADO: ABOGADO Y NOTARIO

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?

Es un acto por medio del cual el trabajador voluntariamente hace constar que no tiene reclamación alguna hacia su patrono en virtud de haberle sido canceladas satisfactoriamente alguna y algunas prestaciones determinadas que la ley le otorga.

2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?

Vacaciones, bono 14, bono incentivo, indemnización, aguinaldo, bono 14.

3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Es un mecanismo de protección que la ley ha establecido a favor del trabajador para que no se pueda abusar de sus derechos que la ley establece.

4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?

Cuando ya es por ignorancia de los trabajadores no contiene renuncia.

5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renunciaciones a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?

Es un principio que busca la protección de los trabajadores y de sus derechos.

6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?

Cuando existen conflictos laborales lo que se busca es la imparcialidad entre las partes, y siempre y cuando proteger a la parte de menor jerarquía.

7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?

Sí, se extingue ya que el trabajador está dando su pleno consentimiento de finalizar la relación laboral.

8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?

No es de que afecte, si no que a la hora de que exista un conflicto laboral, y exista una relación con el finiquito laboral, si hace falta que exista una normativa laboral que regule el finiquito laboral.

9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, él está renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?

Sí.

10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Sí.

CAPITULO XII

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS EN FORMA GENERAL DE CONFORMIDAD CON ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES, EMPLEADORES Y ABOGADOS

12. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS DE ENTREVISTAS:

12.1. ANÁLISIS ARTICULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

Tal y como se ha venido estableciendo, el trabajador se encuentra resguardado legalmente referente a sus derechos, estableciéndose desde que se empieza la relación laboral hasta que finaliza, pero muy distinta es la situación cuando se trata del resguardo de los derechos que tienen los trabajadores cuando se ha finiquitado el contrato de trabajo, lo que se realiza en esta situación es que el trabajador puede disponer del mismo, es colocar el amparo y la protección que se merece cuando se termina el contrato antes de que se cumpliera el plazo del contrato, pero al trabajador no se le cancelan todo lo que se le adeuda, aquí es donde comienza por qué el sentido de estudio del finiquito laboral.

Sin embargo, el finiquito laboral, no consta con una normativa legal que lo regula, ni tampoco una normativa que ampare el sentido y la validez del finiquito, pero esto no quiere decir que el finiquito laboral no tenga validez ni tampoco que pueda surtir efectos en una relación laboral, o que pueda ponerle fin a la misma.

La Constitución Política de la Republica de Guatemala, establece en su artículo 106 que "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o

individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo...”.

La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, como se estableció, en el capítulo I, se lleva a cabo cuando, en la actualidad en diferentes empresas, con diferentes trabajadores, siempre existen conflictos en donde la empresa lo que quiere hacer constar, sea por terminación del contrato laboral, es de que ya no le adeuda ninguna cantidad al trabajador, pero aquí se forma lo que es la justicia social, ya que aparte de ser un principio muy importante para los derechos de los trabajadores, aun el trabajador, si el renunciara a sus propios derechos, ya sea firmando un finiquito, en donde solo constan ciertas cantidades, o en donde el empleador le haga firmar un documento en donde lo que trata hacer el mismo empleador, es liberarse de cualquier responsabilidad que quede con una eficacia extintiva entre el vinculo contractual y siendo aun así liquidatorio, y la justicia social no tendría auge en relación con los derechos de los trabajadores.

Como bien lo establece el ya mencionado artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en si engloba todos aquellos derechos que le pertenecen al trabajador y son de carácter irrenunciables, o de los derechos mínimos o garantías mínimas, que ya de por si son irrenunciables, lo que obliga al trabajador a tener que firmar el finiquito que contenga la renuncia a un derecho o garantía mínima es de por si nulo, pero cuando se refiere a los derechos que no se consideran como garantías mínimas para los trabajadores, en si ya consistiría en en la decisión que tomarían los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, mediante los distintos fallos que puedan darse, establecer que el trabajador no puede renunciar a ningún derecho que aunque no fuera garantías mínimas, renuncie a los mismos y no se hagan valer como un derecho que en si le pertenece al trabajador.

Lo importante en este caso, y como bien lo establece el articulado ya mencionado, todo lo que sea favorable para el trabajador, porque de las partes del contrato laboral, es la parte que se encuentra desprotegida y merece mayor atención; en cuanto se refiere, al asesoramiento y la importancia que tienen sus derechos aunque como ya se estableció, no constituyeran garantías mínimas establecida para los trabajadores, merece mayor atención porque en la practica habitual lo que buscan las empresas es terminar toda relación laboral al firmar el finiquito laboral, pero no quedando así, saldadas las diferencias dinerarias que no constaron en dicho finiquito laboral, y así querer evadir el pago de los mismos.

Por lo tanto se concluye estableciendo que el documento denominado finiquito, no establece una renunciabilidad de sus derechos por parte del trabajador y por lo tanto, van a ser nulos ipso jure y no va a obligar a los contratantes sobre los actos y estipulaciones que impliquen sobre todo renuncia de los derechos de los trabajadores, aunque en el documento respectivo se llenen formalismos para el efecto y se trate de buscar ninguna reclamación futura.

Análisis de entrevista establecida en el ANEXO A:

12.1.1. Para los trabajadores:

Después de haber entrevistado a dos trabajadores, llegan a la conclusión de que muchas veces, en algunas empresas, contratan personal, sin que los trabajadores puedan saber sus derechos, y mucho menos las empresas les dan una capacitación acerca de ello, es cierto que la propia Ley establece que no se debe alegar ignorancia sobre las normas, pero aun así, en la actualidad lo que hacen las empresas es persuadir su responsabilidad sobre los propios trabajadores.

12.1.2. Para los patronos o empleadores:

Los empleadores consignan que las leyes laborales no protegen a los empleadores, y que en muchos casos, se busca la igualdad tanto para empleadores como para trabajadores, pero los empleadores, siempre buscan el interes de la empresa porque es su medio de sustento, y aun así, no buscan perjudicar a los trabajadores,

si no el bienestar de los mismo, y el articulo constitucional citado anteriormente, es solo para proteger a los trabajadores, y no a los empleadores.

12.1.3. Para los Inspectores de Trabajo:

Los Inspectores de Trabajo, son trabajadores del Estado en donde lo que buscan es llegar a una conciliación antes de que el proceso entre patrono y trabajador, se vuelva judicial, y lo que ellos buscan es de que los trabajadores tengan las prestaciones que les correspondan a la hora de llegar a un acuerdo para seguir evitando el litigio, y ellos establecen que el Artículo 106 Constitucional es un arma de apoyo para los trabajadores, porque en muchos casos llegan los trabajadores a las Inspecciones de Trabajo, con finiquitos firmados por ellos mismos, y en donde el trabajador ya no quiere pagar lo que no se encuentra establecido en el finiquito como tal.

12.1.4. Para los Abogados:

Los Abogados coinciden en que depende del área en que ellos se estén desempeñando o para que sujetos o partes son los que estén apoyando, ellos establecerán los derechos de los empleadores o de los trabajadores.

12.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Como ya se estableció con anterioridad, el artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de los Trabajadores, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y por lo tanto, se merece citar un concepto sobre lo que es la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

La irrenunciabilidad como se establece en el literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, que por constituir los derechos reconocidos a los trabajadores un mínimo de garantías, estas son irrenunciables para el trabajador y por ello la disposición contenida en el articulo 12 del código de Trabajo y 106 de la Constitución de la Política de la Republica de Guatemala, al considerar los mismos que son nulas ipso jure todas aquellas disposiciones contractuales que sean de forma extintiva para

el trabajador, y establecer como perdidos todos aquellos derechos que son garantías mínimas para el trabajador.

El trabajador, por ser la parte que se encuentra desprotegida, por distintas razones y una de ellas es de que existe la necesidad a un trabajo, existe la necesidad al sustento, ya sea personal o familiar, y por lo tanto el mismo trabajador, se somete a condiciones que no son favorables para el trabajador, y por lo tanto se establecen circunstancias que lo que tratan de hacer es violar todos aquellos derechos para el trabajador, aunque exista un contrato o un pacto cualquiera en la que suponga tal renuncia, pero se tendrá por no puesta o en su caso nula ipso jure por tratarse de renuncia de derechos laborales.

12.2.1. Para los trabajadores:

Para muchos trabajadores, no saben en si lo que es un finiquito laboral, mucho menos lo que son Prestaciones Laborales, a los cuales ellos tienen derechos, y por lo tanto tampoco pueden renunciar al mismo.

12.2.2. Para los empleadores:

Establecen los empleadores que, ellos cuando empiezan la relación laboral, están aceptando que un trabajador, realice obra, para el mejoramiento de su empresa y por lo tanto deriven ingresos, pero lo que si no creen que este bien es de que el trabajador, después de todos sus derechos, el mismo no sepa reconocer que es lo que le pertenece como trabajador, y lo que se ha ganado, y que es lo que no se ha ganado.

12.2.3. Para los Inspectores de Trabajo:

Lo que buscan es tratar de disminuir los litigios entre trabajadores y empleadores y que lleguen a una conciliación, sin que se vaya a la vía ordinaria de juicio, y en donde se lleve mas tiempo, y no termine en el tiempo que necesita el trabajador le sean canceladas sus prestaciones laborales.

12.2.4. Para los Abogados:

Para los Abogados, establecen que la carga de la prueba es obligación del empleador de presentarla, pero el que termina presentándola es el trabajador, ya que a él, le interesa más que sus derechos le sean reconocidos como tal, y por lo tanto le sean cancelados.

12.3. EL FINIQUITO NO ES UN MEDIO AUTONOMO DE IRRENUCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

AUTONOMIA: Se tratara de establecer la autonomía de los derechos de los trabajadores, porque si bien es cierto el trabajador, tiene su propia autonomía y puede decidir por el mismo, que es lo mejor para su futuro, o para su vida, pero cuando se trata de aquellos derechos que constitucionalmente establece que son irrenunciables aunque el propio trabajador establezca que renuncia a sus derechos laborales.

La autonomía en el derecho laboral, muchos tratadistas confunden la contratación laboral con la civil y la mercantil, pero para establecer la diferencia, el Licenciado Carlos Sacalxot, menciona que el Doctor Guillermo Cabanellas transcribe que “La autonomía del Contrato de trabajo se justifica por las siguientes razones: 1) Por las especiales características jurídico-sociales que informan el contrato de trabajo, toda vez que a través de su realización se satisfacen necesidades de orden social; 2) Por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe de conceptuarse el trabajo, en virtud que desde que se le reconoce el rostro humano, al trabajo, a través del derecho se pretende dignificarlo; 3) Por los principios de orden publico que predominan en su estructura legal, al establecerse que el interese social debe de prevalecer sobre el interés particular; 4) Por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional, encaminado a obtener un fin social, 5) Por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía, y sustraerlo por el carácter humano que implica su desarrollo del mercado en donde prevalece la ley de oferta y demanda y sujetarlo a las disposiciones de la ley; 6) Por que sus

principios jurídicos no constituyen excepciones del Derecho Privado, desde que integran una rama autónoma del derecho ; 7) Por que no habría correlación entre los principios básicos del Derecho Común y los del Derecho del Trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica; 8) Por el grado de vinculación y de subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social”.

Claramente, lo establece, el Licenciado Carlos Sacalxot al citar al doctor Guillermo Cabanellas, que la autonomía se basa en los derechos laborales del trabajador, y no es lo mismo que en las contrataciones civiles o mercantiles, si no que la autonomía del propio trabajador, no va a ser valida, aunque el propio trabajador, renuncie a la misma, pero por principio propio constitucional, no es valida la renunciabilidad de los derechos de los trabajadores, por ser la parte desprotegida del mismo.

Como lo que se trata de buscar es la justicia social entre patrono y trabajador, ya que actualmente es una problemática que existe en las relaciones laborales, y se llega hasta un proceso laboral, hasta los tribunales laborales, por la falta de regulación del documento denominado finiquito.

El finiquito entonces, no va a ser un medio, por el cual el trabajador plasmará su autonomía en el mismo, aceptando las cantidades establecidas en el mismo finiquito y renunciando a sus derechos como trabajador, protegidos constitucionalmente, y por lo tanto la autonomía, no va a valer en tales derechos consignados constitucionalmente y en el Código de Trabajo, normativas que en si no constituyen al finiquito, pero que en si dejan muy claro que el contrato laboral, se puede terminar por las causas vistas anteriormente, pero cuando quede finiquitadas todas aquellas deudas que se le deben al trabajador, por derechos minimos o garantías mínimas establecidas por la normativa laboral, o que se refiere a los derechos de los trabajadores.

Análisis de ANEXO A:

12.3.1. Para los trabajadores:

Uno de los trabajadores entrevistados, en si no sabía, que era autonomía para el, pero conocía que los derechos concebidos Constitucionalmente, también son irrenunciables y que por lo tanto, no podía renunciar a los mismos.

12.3.2. Para los Empleadores:

Para los empleadores, el finiquito si es medio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, mientras tanto el trabajador, o su abogado defensor no lo pueda redargüir de nulidad o falsedad, y que a la hora de firmar el trabajador si esta renunciando a sus derechos laborales, porque esa aceptando las cantidades pagadas en dicho finiquito.

11.3.3. Para los Abogados:

Para los Abogados, los dos, establecieron que ya va a depender de que lado de la defensa se encuentra, si va como defensa del trabajador o del empleador, pero establecen que la el documento no es un medio autónomo de renuncia de los derechos de los trabajadores y por lo tanto si se podría redargüir de nulidad o falsedad.

CONCLUSIONES

1. Durante la relación laboral, los derechos del trabajador se encuentran protegidos en la fase inmediatamente antes del despido, pero cuando el despido sucede, los derechos del trabajador quedan a la deriva y el empleador decide si lo entrega o no.
2. El finiquito laboral se establece como una declaración de voluntad en donde el trabajador lo acepta firmando y así manifiesta que está conforme con haber recibido la cantidad que en el finiquito laboral se establece, pero en cierto modo también el trabajador manifiesta no tener otra acción en contra de la empresa o del empleador.
3. Si el trabajador es obligado a firmar el finiquito laboral y acepta esta de acuerdo con el mismo, él está ignorando de que puede ejercer alguna reclamación a nivel administrativo o judicial pero si no lo hace a tiempo puede que su derecho prescriba.
4. En lo que se refiere a la legislación laboral, el finiquito laboral no se encuentra regulado en la normativa laboral, y por lo tanto cuando surgen conflictos también surgen lagunas, y por lo tanto surge más problemas.

RECOMENDACIONES

1. No existe una normativa laboral en donde resguarde al trabajador durante la relación laboral y también cuando termine o finalice la misma, y es aquí en donde surgen conflictos laborales, por lo tanto es necesario que se reforme el actual Código de Trabajo conforme al artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Varias empresas, realizan un finiquito laboral sin muchas formalidades para la redacción del mismo y por lo tanto lo que buscan es tratar de persuadir al trabajador de reclamaciones futuras, por lo que es aconsejable que previo a suscribir el finiquito laboral que el trabajador se aboque a la Inspección General de Trabajo para que ahí le puedan sacar un cálculo sobre lo que le corresponde por sus prestaciones laborales y que debe concordar con la cantidad de dinero recibida, evitando con ello futuros conflictos laborales.
3. En las empresas en donde exista un sindicato, los mismos deben de implementar talleres de información de los derechos laborales y de sus afiliados y no afiliados, especialmente en cuanto a los alcances y efectos jurídicos de la suscripción del finiquito laboral.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social programe jornadas de capacitación para trabajadores y empleadores, incluyendo el tema del finiquito laboral para que los sujetos principales de la relación laboral tengan conocimiento del mismo.

BIBLIOGRAFIA

1. AMBROSIO HERNANDEZ, JUAN FLORENCIO. Tesis La Falta de Regulación del Documento Amorfo llamado Finiquito Laboral en la Legislación Guatemalteca. Universidad de San Carlos de Guatemala. Junio de 1997.
2. CABANELALAS DE TORRES, GUILLERMO. Diccionario de derecho laboral 1ª. Edición. Buenos Aires, Heliasta, 1998.
3. CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II.
4. FERNANDEZ MARCOS, LEODEGARIO. Derecho Individual del Trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
5. FERNANDEZ MOLINA, LUIS. Derecho laboral Guatemalteco. Editorial Oscar de León Palacios.
6. GARCIA APOLINAR EDGARDO, Derecho Laboral. Editorial Troquel S.A. Tercera edición, Buenos Aires: Troquel, 1980.
7. LOPEZ SANCHEZ LUIS ALBERTO. Derecho de trabajo para el trabajador. Guatemala. Agosto de 1985.
8. NAVARRO ALBINA, RENE DAVID. Nociones sobre el finiquito, Alcances terminológicos, Naturaleza jurídica y Aplicación práctica en Materia Laboral. Biblioteca Jurídica Virtual del instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México. México. 2011.
9. OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.
10. PLA RODRIGUEZ, AMERICO. Principios del Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa. 2005.
11. RAMOS DONAIRE, JOSE MARIA. Derecho del Trabajo Guatemalteco. Primer Curso.
12. SACALXOT VALDEZ. CARLOS B. Lecciones de Derecho Individual de Trabajo. Primera Edición, Quetzaltenango, Guatemala.
13. SISNEROS RAMIREZ, WALTER AUGUSTO. Tesis Finiquito Laboral, como forma de liberarse el patrono de la obligación del pago de prestaciones

laborales y su correcta aplicación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Octubre 2011.

NORMATIVA LEGAL:

1. ASAMBLEA CONSTITUTIVA. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. 1985
2. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. CODIGO DE TRABAJO, decreto número 1441. 1989. Cuarto Considerando.

REFERENCIAS ELECTRONICAS:

1. AMBROSIO HERNANDEZ, JUAN FLORENCIO. La falta de Regulación Legal del Documento Amorfo llamado Finiquito en la Legislación Guatemalteca. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. 1997. Pág. 11. Consultado en: <http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/043248.pdf> fecha de consulta: 27 de septiembre 2012.
2. CODIGO DE TRABAJO. Santiago Chile. Consultado en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516-recurso-1.pdf>
3. MACGRAW-HILL. 2008. Consulta en: <http://www.emagister.com/curso-derecho-laboral-empleo/normas-laborales-principios-aplicacion>.
4. NAVARRO ALBINA, RENE DAVID. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza y práctica en materia laboral. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Autónoma de México. 2011. Consulta en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rldds/article/view/24019>.
5. SINDICATO UNION DE TRABAJADORES. Finiquito laboral. España 1888. Consulta en http://www.ugt.es/juventud/observatorio/2006/bloque1/1_2_34.htm
6. SISNEROS RAMIREZ, WALTER AUGUSTO. Tesis Finiquito Laboral, como forma de liberarse el patrono de la obligación del pago de prestaciones laborales y su correcta aplicación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Octubre 2011. Pág. 10 consulta en: http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9448.pdf.

7. TAPIA HENRIQUEZ, LESLY ANDRA Y JUAN LUIS SALGADO VASQUEZ. El finiquito y los derechos del trabajador despedido. Universidad de Chile. Santiago Chile. 2010. Consulta en: http://www.tesis.uchil.cl/tesis/uchile/2010/de-tapia_l/pdfAmont/de-tapia_l.pdf.

ANEXO A

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

CAMPUS QUETZALTENANGO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

TESIS: "EL FINIQUITO LABORAL E IRRENUNCIABILIDAD D ELOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

TESISTA: ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA

ASESOR DE TESIS: ALBERTO GOMEZ VASQUEZ

1. ¿Sabe usted qué es un finiquito laboral?
2. ¿Conoce usted qué prestaciones tienen derechos los trabajadores al terminar la relación laboral entre trabajadores y empleadores?
3. ¿Conoce usted el significado del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?
4. ¿Qué importancia tiene para usted el principio de tutelaridad de los trabajadores?
5. ¿Considera usted que el finiquito laboral contiene renuncias a derechos irrenunciables por la ignorancia de los trabajadores al desconocer los alcances jurídicos del finiquito laboral?
6. ¿Cree usted que se hace valer lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuando existe un conflicto entre patrono y trabajadores?
7. ¿Considera usted que se extingue la relación laboral a la hora de firmar el finiquito el trabajador?
8. ¿Considera usted que la falta de regulación del finiquito laboral afecta los derechos de los trabajadores?
9. ¿Cree usted que el trabajador a la hora de firmar el finiquito laboral, el esta renunciando a sus derechos conferidos constitucionalmente?
10. ¿Considera que se debe aplicar la renunciabilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

ANEXO B

MODELO DE FINIQUITO LABORAL:

FINIQUITO LABORAL

Yo: AUGUSTO ALFONSO CAMEY DE LEON, Declaro: a) Que trabaje para la entidad EDITORIAL SANTILLANA, SOCIEDAD ANONIMA, desempeñando el cargo de: ASESOR EDUCATIVO del 26 de junio del año 2008 al 28 de febrero del año 2011; tiempo durante el cual me fueron pagados todos mis sueldos, salarios y prestaciones que la ley, reglamento interno, disposiciones de trabajo señalan y a las cuales tenía derecho, b) Que estando de mutuo acuerdo con la entidad EDITORIAL SANTILLANA, SOCIEDAD ANONIMA dimos por terminada la relación laboral que nos unía, c) Que en este momento recibo la suma de: veintidós mil doscientos cuarenta y dos quetzales con 74 centavos.

INGRESOS		
SUELDO ORDINARIO	Q. -----	
SUELDO EXTRAORDINARIO	Q. -----	
HORAS EXTRAS	Q.-----	
COMISIONES	Q.-----	
BONIFICACION Dto. 37-2001	Q.-----	
VACACIONES	Q. (150)	
AGUINALDO Dto. 76-78	Q. 1,109.00	
BONO 14 42-92	Q. 2,995.89	
INDEMNIZACION	Q. 18,287.26	Q. 22,242.74
DEDUCCIONES		
CUOTA LABORAL IGGS	Q.-----	
CUOTA COSUMO CELULAR	Q. -----	

ANTICIPO SUELDOS	Q. -----	
DESCUENTO FACTURAS	Q.-----	
LIQUIDO A RECIBIR		Q. 22,242.74

Por este medio le otorgo a la entidad EDITORIAL SANTILLANA, SOCIEDAD ANONIMA, el más completo, amplio y eficaz finiquito laboral, renunciando, por lo tanto, a cualquier acción que pudiera derivarse de la presente relación de trabajo que fue terminada por mutuo acuerdo. No habiendo más que declarar, acepto en su totalidad el contenido del mismo y firmo, en la ciudad de Guatemala, 28 de febrero del año 2011.

Firma del empleado o impresión digital.

En la ciudad de Guatemala, a misma fecha de emisión. Yo el infrascrito Notario DOY FE, que la firma que antecede es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por AUGUSTO ALFONSO CAMEY DE LEON, quien se identifica con cedula de vecindad H guion ocho registro ochenta y ocho mil quinientos setenta y ocho, quien vuelve a firmar juntamente con.

Firma del empleador o impresión digital

Firma del Abogado y Notario

ANEXO C

MODELO DE SENTENCIA

JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 93-2011 Of. 2da Notificador 2da. JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y ECONOMICO COACTIVO, QUETZALTENANGO 18 DE AGOSTO DE 2011.-----

-----Se tiene a la vista para dictar sentencia el proceso arriba identificado promovido por AUGUSTO ALFONSO CAEY DE LEON quien es vecino del Municipio y Departamento de Totonicapán quien actúan con la dirección, auxilio del abogado JAIME MAURICIO ESCOBAR HERNANDEZ y con la procuración de la estudiante ASTRID PATRICIA DE LEON MANCILLA, en contra de EDITORIAL SANTILLANA, SOCIEDAD ANONIMA, por medio de representante legal ERICK ARNOLDO RALON ORELLANA, quien actuó en su propio auxilio y dirección y por la Inspección de Trabajo compareció MARITZA EUGENIA MOIR ALVARADO.-----

DE LA CLASE Y TIPO DE PROCESO Y OBJETO SOBRE EL QUE VERSO: La clase de proceso es Ordinario Laboral y su tipo es de cognición o conocimiento, se pretende por medio del mismo el pago del BONO DE PRODUCTIVIDAD pro ventas de libros en español de las temporadas 2009 a 2010 y 2010 a 2011.-----

RESUMEN DE LA DEMANDA: La parte demanda al presentar su demanda indico: a) Que inicio su relación laboral con la demandada el VEINTISEIS DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL OCHO, por medio de contrato escrito. b) Que su jornada de trabajo fue Jornada ordinaria diurna de lunes a sábado en jornada doble con horario de SIETE Y TREINTA HORAS Y DE CATORCE HORAS Y TREINTA MINUTOS A DIECISIETE HORAS: d) Que durante los últimos seis meses de relación laboral devengo un salario de CUATRO MIL QUINIENTOS QUETZALES. C) Que la terminación de la relación laboral se dio el día VEINTIOCHO DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL ONCE por despido en forma directa e injustificado que reclama el pago de el bono de productividad de las temporadas: a) junio 2009 a mayo 2010 por ventas de unidades en español de Q16,550.00, b) Temporada junio 2010 a mayo 2011 por venta de unidades en español Q16,417.46 y c) Temporada también junio 2010 a mayo 2011

venta de unidades en ingles Q3,316.99 siendo un total de Q36,254.45.-----

RESUMEN DE LA CONTESTACION DE DEMANDA, RECONVENCION,
EXCEPCIONES OPUESTAS O INTERPUESTAS: -----

La parte demandada a través de su representante legal mediante memorial de fecha 14 de julio de 2011 contesto la demanda en sentido negativo argumentando que se opone a las pretensiones de la parte actora en virtud de que su representada ha actuado en todo momento conforme a las prescripciones legales vigentes Y OPUSO LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS DE I) PAGO TOTAL DE LAS PRESTACIONES LABROALES Y DEMAS OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL QUE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR. Manifestando que la relación de trabajo fue finalizada con fecha 28 de febrero de 2011 principalmente porque el empelado no cumplía con los estándares de calidad y ventas que requiera la empresa situación por la cual se decidió a prescindir de sus servicios en esa fecha siendo su representada respetuosa de la ley y para evitar confrontaciones por la finalización de la relación laboral se procedió a cancelar la totalidad de PRESTACIONES LABORALES a las cuales tenia derecho el trabajador como si fuera el caso de un despido justificado, incluyendo la indemnización correspondiente y demás prestaciones irrenunciables y acordadas de mutuo acuerdo con el trabajador quedando por lo tanto el trabajador totalmente pagado en todas sus prestaciones y derechos. Como consecuencia resulta evidente el actor pretende el pago de supuestas prestaciones y obligaciones que son inexistentes y que el mismo reconoció como tales al otorgar el finiquito respectivo. II) EXCEPCION PERENTORIA DE FALTA DE VERACIDAD DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LA PARTE ACTORA: Manifestando que la excepción de pago resulta totalmente procedente y el finiquito otorgado por el propio trabajador en una prueba fehaciente de que no existen prestaciones laborales ni obligaciones contractuales pendientes de pago de ninguna naturaleza se debe señalar que el actor argumenta hechos falsos en su memorial de demanda que las correos electrónicos que cruzo con una empleada de su representada supuestamente demuestran la existencia de un sueldo a su favor

situación que es totalmente falsa toda vez que de la simple lectura de las comunicaciones electrónicas se puede obtener que la otra empleada de su representada hizo fue ofrece revisar las cuentas de saldo pagados al trabajador y ofrecer que en caso existiera algún sueldo a favor del trabajador se procediera al pago respectivo. La anterior es sumamente importante-----

RESUMEN DE LA EVACUACION DEL ACTOR DE LA EXCEPCION PLANTEADA:

Al evacuar la excepción del actor manifestó que la demandada argumenta haber pagado todas las prestaciones y que firmo el finiquito esta liberada de esta obligación. Sin embargo resulta que el finiquito firmado es de otras prestaciones laborales pero no sobre las reclamadas en este juicio ya que se convino que posteriormente le serian liquidados los bonos por productividad pendientes. Que en todo caso si ya lo fueron pagados la demandada debe tener recibos en su poder. En cuanto a la segunda excepción sobre falta de veracidad de los hechos es incomprensible ya que debe indicar que hechos expuestos en su demanda serán objeto de análisis a través de la sentencia por lo que afirma que es improcedente.-----

PRUEBAS APORTADAS AL JUICIO: Por parte actora: l) confesión judicial.

DOCUMENTOS: a) Contrato Individual de Trabajo; b) Impresión de base datos de pedidos ingresados al sistema de computo llevado por la encargada de Secretaria de la demandada, c) Triplicado de 2 contratos de suministro celebrados entre la demandada y dos centros de estudio; d) Impresión de correo electrónico; e) Exhibición de libros de salarios. f) Exhibición de libros de asistencia; g) Boucher de pago;

PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS: Por la parte demandada a) copia autenticada del finiquito laboral, b) Confesión judicial del actor; c) confesión sin posiciones; d) Presunciones legales y humanas.

CONSIDERACIONES DE DERECHO QUE HARAN AL MERITO AL VALOR DE LAS PRUEBAS APORTADAS: -----

Establece la ley que las sentencias se dictaron en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda,

condenando a absolviendo, total o parcialmente al demandado y descendiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.-----

CONSIDERANDO DE LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS DE EXCEPCIONES PERTENTORIAS DE: PAGO TOTAL DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR Y DE LA FALTA DE VERACIDAD DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LA PARTE ACTORA: Establecer la normativa aplicable que salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciara en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara. El actor al evacuar esta excepción sostiene en síntesis que en el finiquito firmado que la demandada en el finiquito le pago otras prestaciones que en él se indican pero no el reclamo que hace en este juicio se conviene que posteriormente le serian liquidados los bonos por productividad pendientes. Que la demandada si le ha pagado debería tener en su poder recibos también indica que la demanda no indico en donde radica a la falta de veracidad de los hechos expuestos para ser objeto de análisis. La Juzgadora al resolver es del criterio que las dos excepciones analizadas deben de ser declaradas sin lugar por falta de prueba ya que no ha quedado acreditado en autos que la parte demandada que haya cancelado al actor lo reclamado en esa demanda que se refiere a pago de bono de productividad por ventas de libros en español de las temporadas de junio 2009 a mayo 2010 y junio 2010 a mayo 2011. Al hacer un análisis de los documentos apartados por el actor se estima que el actor ha acreditado en autos sus afirmaciones de haber laborado en dichos periodos y de haber cubierto las metas impuestas para el pago del bono demandado ya que: 1) se tienen como validas las copias de la impresión de base de datos ingresados al sistema de computo que lleva la secretaria de la demandada, puesto que no fueron redargüidos de nulidad o falsedad por la demanda y son coincidentes en cantidad, numero o código del actor nombre de las instituciones a las que les vendió, lugar y fecha de la venta entre otras con las dos hojas amarillas o triplicado de los contratos de suministros, hojas, de pedido que el actor apporto. 2) La demandada para apoyar

sus afirmaciones de que el actor no vendió las unidades que afirma, pudo haber presentado los originales o cuadruplicados de cada una de estas solicitudes de pedido o contratos de suministro pero no lo hizo. 3) Conste en autos el pago parcial de Q4, 000.00 que la demandada hizo pro ventas de estas temporadas al actor. 4) En el finiquito no consta que la demandada haya cumplió con haber hecho efectivo al actor las reclamaciones que hace en esta demanda. Por lo que así debe resolverse y como consecuencia declarar con lugar la presente demanda.-----

Artículos 15, 16, 17, 78, 82, 131, 136, 280, 321 al 329, 335, 353, 354, 358, 361, 364 del Código de Trabajo. Artículo 1 Decreto 37-2001 141, 142, 143, de la Ley del Organismo judicial, Decreto 107 Código Procesal Civil y Mercantil, 101, 102, 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.-----PARTE

RESOLUTIVA: Este Juzgado con base en lo considerado y disposiciones legales aplicables al resolver declara: I) SIN LUGAR LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS DE: PAGO TOTAL DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DEMAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL QUE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR Y DE FALTA DE VERACIDAD DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LA PARTE ACTORA, opuestos por la parte demandada por falta de prueba. II) CON LUGAR la demanda ordinaria laboral promovida por AUGUSTO ALFONSO CAMEY DE LEON en contra de EDITORIAL SANTILLANA, SOCIEDAD ANONIMA, por medio de su representante legal y como consecuencia CONDENA a esta a pagar al actor dentro del tercer día de estar firme esta demanda la suma de TREINTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO QUETZALES CON CUARENTA Y CINCO CENTAVOS por concepto de Bono por Productividad de las temporadas reclamadas. NOTIFIQUESE.

Licda. Clara Diría Esquivel García

Jueza

Edgar Ricardo López

Secretario