

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**Indemnización de los trabajadores despedidos por
enfermedad, invalidez o vejez**
(Tesis de Licenciatura)

María Elena Zúñiga Álvarez

Guatemala, enero 2020

**Indemnización de los trabajadores despedidos por
enfermedad, invalidez o vejez**
(Tesis de Licenciatura)

María Elena Zúñiga Álvarez

Guatemala, enero 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **María Elena Zúñiga Álvarez** elaboró la presente tesis, titulada: **Indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez o vejez**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán



Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecinueve de enero de dos mil diecinueve. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS POR ENFERMEDAD, INVALIDEZ, O VEJEZ**, presentado por **MARÍA ELENA ZÚÑIGA ÁLVAREZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTIZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo



Guatemala 13 de mayo 2019.

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

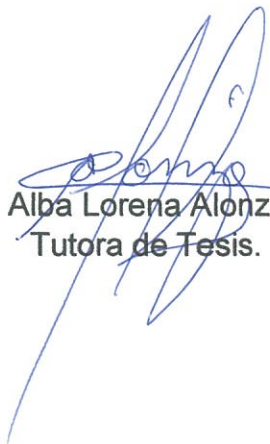
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante: **María Elena Zúñiga Álvarez**, carné: **201712059**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez o vejez**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz.
Tutora de Tesis.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de junio de dos mil diecinueve. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS POR ENFERMEDAD, INVALIDEZ, O VEJEZ**, presentado por **MARÍA ELENA ZÚÑIGA ÁLVAREZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **M.Sc. MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA ELENA ZÚÑIGA ÁLVAREZ**
Título de la tesis: **INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS POR ENFERMEDAD, INVALIDEZ, O VEJEZ**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 12 de agosto de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. MARIO JO CHANG
Revisor Metodológico de Tesis

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: MARÍA ELENA ZÚÑIGA ÁLVAREZ
Título de la tesis: INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS POR ENFERMEDAD, INVALIDEZ, O VEJEZ

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.


Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 25 de enero de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usery
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



En la ciudad de Guatemala, el día ocho de enero de dos mil veinte, siendo las dieciséis horas con treinta minutos, yo, **Josué Vicktalino Espino Velasquez**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **MARIA ELENA ZUÑIGA ALVAREZ**, de cuarenta y seis años de edad, casada, guatemalteca, Secretaria y Oficinista, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil setecientos uno cuarenta mil ciento cuarenta y ocho cero uno cero uno (1701 40148 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **MARIA ELENA ZUÑIGA ALVAREZ**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: "**Indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez o vejez**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AQ guion cero ochocientos ochenta mil ciento trece y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con



número un millón quinientos ochenta y tres mil quinientos veintiuno. Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ:



Lic. José Vicentino Espino Velduque
ABOGADO Y NOTARIO

Nota: Para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

- A Dios: Porque a él le debo todo lo que soy
- A mis padres: Manuel Salvador Zúñiga Ramírez y María de Jesús Álvarez Aquino, por sus sabios consejos, sus oraciones y su apoyo incondicional.
- A mi esposo: Benigno Cabrera de Paz, por su comprensión y apoyo que me motivaron a culminar esta meta.
- A mis hijos: Cristian Alexander Cabrera Zúñiga y Jennifer Fabiola Cabrera Zúñiga, por ser el motor que me impulso a concluir la meta trazada.
- A mis hermanos: Por sus oraciones y sus palabras de ánimo cuando más las necesite.

A mis cuñadas:

Leticia García, Leslie Motta y Patricia Anleu, por sus oraciones y palabras de aliento.

A la Universidad Panamericana Por abrirme sus puertas para poder cumplir mi sueño

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Principios ideológicos del Derecho de Trabajo	1
Indemnización por tiempo de servicio	18
Indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez permanente o vejez	35
Análisis de sentencia y resoluciones en materia del pago de indemnización con enfermedad, invalidez o vejez	49
Conclusiones	67
Referencias	69

Resumen

Se abordó la problemática de los trabajadores despedidos por razón de invalidez permanente, por cuanto constituye una contravención a los principios filosóficos que inspiran al Derecho de Trabajo, ya que a través del inciso e) del Artículo 82 del Código de Trabajo se faculta al patrono a omitir el cumplimiento del pago de indemnización por tiempo de servicio al despedir al trabajador por esta causa.

Con el propósito de exponer el tema de manera adecuada, se desarrolló primeramente un análisis de los principios ideológicos del Derecho del Trabajo y se determinó la forma en que se conculcan estos principios al no brindar la debida tutela a la parte trabajadora, confundiendo la razón por la cual paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y se deja de hacer el pago en concepto de indemnización que corresponde al trabajador.

Se analizó la indemnización desde un punto de vista general y en el sentido estricto en el que se aplica en la legislación laboral, determinando que las naturalezas que informan la indemnización por tiempo de servicio y los pagos que realiza el Seguro Social, son originadas por distintas razones y desde el punto de vista teórico y legal no se comprende que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tenga que

pagar la indemnización que por naturaleza correspondería al empleador. Asimismo se concluyó con un análisis de jurisprudencia constitucional y a los fallos dictados por los Órganos Jurisdiccionales en cuanto a este tema.

Palabras clave

Indemnización. Seguridad Social. Incapacidad Permanente. Principios Ideológicos.

Introducción

El presente fenómeno temático, radica esencialmente en el estudio de la indemnización a los trabajadores que son despedidos por invalidez permanente, debido a un accidente de trabajo, producida en horario ordinario de servicio al empleador y no paga éste último sino que es sustituido en el cumplimiento de tal obligación económica, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según lo establecido en la literal e) del Artículo 82 del Código de Trabajo.

Se presentará a continuación un análisis sobre la indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez permanente o vejez, de acuerdo con la legislación guatemalteca, especialmente en cuanto a la tutela que el derecho del trabajo ofrece a los trabajadores guatemaltecos, para confrontarlo con la diferencia conceptual de los pagos de indemnización por tiempo de servicio y los beneficios que debe otorgar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los objetivos de la investigación serán: I. Conocer los principios ideológicos del Derecho del Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a los cuales tiene derecho el trabajador guatemalteco. Además, II. Identificar el pago de indemnización contenido en la literal

e) del Artículo 82 del Código de Trabajo; y su relación con los pagos por concepto de Seguridad Social que ofrece dentro de su cobertura el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las pensiones otorgadas por los diferentes riesgos. En forma concreta, III. Estudiar la regulación legal referente a la protección a los trabajadores en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; realizando para tal efecto, un análisis de las sentencias relacionadas con el tema objeto de estudio.

La importancia del estudio radicará en realizar un análisis de los principios ideológicos del derecho del trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a que tiene derecho el trabajador, en relación con la facultad otorgada al empleador por el Artículo 82 literal e), del Código de Trabajo en el sentido de no pagar indemnización por tiempo de servicio a los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez permanente o vejez. Los beneficios por enfermedad o invalidez permanente que paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a los trabajadores guatemaltecos, no pueden constituir ni conceptual ni de forma legal, la indemnización a la cual tiene derecho el trabajador una vez que ha servido en una empresa durante un tiempo determinado.

La contribución del estudio a la realidad nacional radicará en que la clase trabajadora a la que se refiere el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, constituye la fuerza productiva del país y

es en este sector en donde radica el desarrollo económico del país, por ende, debe revisarse cualquier normativa contraria a los principios ideológicos del Derecho del Trabajo.

Entre los supuestos teóricos que se basará el estudio, se encuentran la tutela que el derecho del trabajo ofrece a los trabajadores de la República y de manera especial, a los conceptos diferentes que resguardan los pagos de indemnización por tiempo de servicio y los pagos y beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La metodología aplicable será la aportada por la inducción, la deducción y la síntesis.

El estudio se encontrará dividido en cuatro grandes temas. De manera principal, los principios ideológicos que constituyen el Derecho del Trabajo; en segundo lugar, el tema de la indemnización que se dividirá en su exposición en dos partes, una de ellas es la explicación del concepto en sentido general y aplicable a la indemnización que paga la parte empleadora al trabajador al ser despedido de manera injustificada; y por otro lado, el que corresponde al pago que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que la ley toma como válido para sustituir la primera de las analizadas en caso de fallecimiento del trabajador o de un accidente que le deje incapacitado de forma permanente para trabajar en forma concreta o bien sea el caso, que el

trabajador llegue a una determinada edad en que por su condición física no pueda desempeñar de manera adecuada sus atribuciones; así mismo, se realizará el análisis de la jurisprudencia aplicable al tema.

Principios ideológicos del Derecho de Trabajo

Los principios ideológicos del Derecho de Trabajo, constituyen un conjunto de líneas generales orientadoras de la aplicación de la ley, que determinan la protección que el Estado de Guatemala debe a los trabajadores. Siendo que el Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías protectoras del trabajador y en estas se incluyen derechos sociales y económicos, resulta preciso exponer a continuación en forma general su contenido para poder establecer la idea concreta de la tutelaridad del Derecho de Trabajo.

Es importante analizar los principios ideológicos del Derecho de Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a que tiene derecho el trabajador; por razón de precisar la forma en que pueden ser controvertidos por el contenido de la literal e) del Artículo 82 del Código de Trabajo, que libera al empleador de la obligación de pagar indemnización por tiempo de servicio cuando ha despedido a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, aun cuando estatuye dicha ley que tal situación es procedente siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez.

Tutelaridad

El trabajo significa para el trabajador vender su fuerza de trabajo a un empleador, como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones del Derecho de Trabajo, siendo innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. Según Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco “El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.” (1999, p. 35). Por tal razón, el Derecho de Trabajo constituye la confianza para el trabajador de que existe una normativa que resguarda sus derechos de una forma preferente.

En cuanto a la definición de la palabra tutelar indica Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales que: “se dice de lo que ampara o protege” (2014, p. 969). Esto significa que tutelar también puede tomarse como amparar al trabajador. En el caso de la protección, no hay que olvidar que la misma es preferente y que esto significa que está por sobre la protección que pueda brindar por ejemplo al patrono, a quien también debe protección sin embargo no en forma preferente como si se ofrece al trabajador.

Asimismo, refiriéndose siempre a la protección de la parte trabajadora, señala Teodosio A. Palomino en su obra Derecho Penal Laboral que “toda relación de trabajo, por corta que sea, debe regularse en ley...” (1999, p.54), es decir puede menoscabarse el derecho del trabajador al pretender imponerle otras situaciones ajenas a las que la ley le otorga y que por derecho le corresponden, ni hacerle renunciar a ellas, puesto que el Estado está obligado a protegerlo.

Los principios ideológicos del Derecho de Trabajo, están plasmados para la legislación interna nacional guatemalteca, específicamente en el considerando cuarto del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, lo que determina que su contenido está integrado a un texto legal. Pero más de manera especial el hecho de que haya un fundamento legal que lo rijan.

El Derecho de Trabajo como principio indica que es tutelar de los trabajadores. Esto significa para la sustentante que de los sujetos que intervienen en la relación laboral, principal vínculo jurídico de esta materia del derecho en general, el Derecho de Trabajo debe preferir a los primeros. Puesto que les otorga una protección preferente, lo que significa que los cuida frente a los otros sujetos que como se entiende, se encuentran en una posición económica mejor que la de quien presta el servicio.

La tutela de los derechos laborales, para la vigencia de los derechos humanos, considerados estos en forma individual, lo mismo que asociativa o colectiva y conferidos por el Código de Trabajo, no significan un límite a las leyes económicas que rigen las relaciones de capital y trabajo, puesto que en la práctica, las circunstancias pueden permitir a los trabajadores la conquista de beneficios más allá de las expectativas trazadas por el legislador al momento de promulgar el cuerpo de leyes mencionado.

La diferencia económica existente entre trabajador y empleador, determina de forma precisa la necesidad de que el Derecho de Trabajo, garantice la protección preferente por el sujeto de la relación laboral que se encuentra en desventaja en relación con la otra parte. Efectivamente, siendo el patrono desde el punto de vista económico, quien se encuentra en situación ventajosa en relación a sus empleados, queda evidenciada la necesidad de estos últimos de recibir la protección y tutela jurídica por parte del Estado de Guatemala como principio orientador del Derecho de Trabajo, constituyen un elemento valioso para interpretar al derecho, puesto que facilita la comprensión del espíritu y propósito de la ley.

Los principios a criterio de la sustentante son elementos que se encuentran de manera ineludible en la tutelaridad del trabajador, la cual debe ser en forma preferente y debe dar certeza al trabajador y a su familia que dependen de los ingresos económicos que el trabajador perciba durante su vida productiva laboral, la cual constituye esa protección y resguardo que va garantizar de alguna manera que no se violen sus derechos.

Mínimo de garantías irrenunciables

Una garantía significa según Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales: “Protección frente a peligro o riesgo” (2014, p. 434) es decir, que entre los principios ideológicos deben haber ciertos que tienden a garantizar algo, a proteger frente al peligro. Este es el caso de los principios en general. La protección preferente que se expuso antes en donde se indica que existe un peligro o riesgo en la relación laboral que afecta al trabajador y esta se encuentra en la relación laboral que establece con el patrono, pero también significa que se trata de un mínimo de garantías que deben ser además irrenunciables. Por ello, el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, determina en su parte considerativa, lo siguiente:

El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables en forma única para este y llamadas a desarrollarse de manera posterior en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo que regula el inciso b) del cuarto considerando del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se otorga un mínimo de garantías sociales al trabajador, lo que significa que le otorga protección social; seguridad social; normas de higiene y condiciones dignas en la prestación del servicio. Situación contraria se da cuando en el Derecho de Trabajo se otorga protección preferente al trabajador y por otra parte, se reducen esas mismas garantías sociales, ya que por el contrario la razón de ser de esta debe ser el garantizar es protección a la población trabajadora.

La palabra mínimo a criterio de la sustentante puede interpretarse como lo elemental de algo. Se trata de lo menos que puede tenerse de algo. En el caso del Derecho de Trabajo, se le otorga una mínima protección al trabajador frente al peligro que significa que se le violenten sus derechos. Pero estos tienen a su vez la característica de ser irrenunciables. El derecho del trabajador otorgado por la legislación laboral guatemalteca, constituye un mínimo de garantías de sus derechos.

La característica de irrenunciables de las garantías sociales, significa que el trabajador no puede aliñarlas, cederlas o donarlas. El trabajador está provisto de un mínimo de garantías sociales, pero las mismas no son alienables. En tal sentido, la protección de los derechos sociales de los trabajadores, también forma parte de los principios ideológicos del

Derecho de Trabajo. Las garantías mínimas que protegen al trabajador, se encuentran reguladas en las normas jurídicas de la legislación guatemalteca.

La literal e, del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala estatuye, la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, de la siguiente forma: “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, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”. Esto significa que el salario constituye un derecho social mínimo de los trabajadores y que el mismo es inembargable, lo que está relacionado con la característica de inembargabilidad de las garantías sociales mínimas del trabajador.

La citada norma jurídica constitucional contiene una serie de garantías mínimas del trabajador que nombra en su epígrafe como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; Sin embargo, en el presente estudio se transcriben en esta ocasión solo los más importantes relacionados con el pago de prestaciones de indemnizaciones por diferentes circunstancias, entre las que se puede contener las de invalidez, vejez, supervivencia.

La literal o, del artículo en cuestión, regula la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos. Esto debe ser así: “cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.” Este pago constituye la indemnización garantizada en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

La literal p, de la norma jurídica y cuerpo legal antes indicados, estatuye el pago de indemnización por razón de fallecimiento del trabajador de la siguiente manera:

Es obligación del empleador otorgar al cónyuge 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.

Con esto queda demostrado según la sustentante que en cuanto al precepto jurídico, la legislación nacional guatemalteca tiende a proteger a los trabajadores. Está estructurada desde la Constitución Política de la República de Guatemala, con el fin de garantizar derechos sociales mínimos a los cuales tienen derecho los trabajadores, los cuales son irrenunciables, por razón de brindar protección preferente a los empleados y por constituir lo menos que puede ofrecer una tutela a los derechos.

Al final se establece que la norma jurídica transcrita con anterioridad agrega que: “Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador”. Sin embargo, no estamos frente a una cobertura total. Esto es congruente con lo estatuido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, pero se analiza más adelante.

Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica debe compensar tal situación brindando una protección preferente al empleado. Por ello se considera necesario e imperativo; lo que significa que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

En la ley del trabajo, sería erróneo suponer que las partes tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social. El Estado ha reconocido la naturaleza proteccionista de este derecho en atención a la debilidad económica de la clase laboral y con ese mismo espíritu extiende su proteccionismo jurídico hasta considerar irrenunciables los derechos que la Constitución, el Código de Trabajo y

las demás leyes y reglamentos de previsión social otorguen a favor de los trabajadores. Este principio niega el supuesto jurídico de derecho común de que las partes son libres para contratar y refuerza tal criterio negatorio para la libertad contractual.

Al contrario de la tesis civilista la de derecho obrero, sostiene la irrenunciabilidad de la norma en vista del peligro a que puede verse expuesto el asalariado, quien por razones económicas contrate condiciones de trabajo perjudiciales para sí, su familia y la sociedad. Constituye una garantía para que de manera efectiva el Derecho de Trabajo sea de índole democrático, la circunstancia de que el ser más débil se vea amparado en el precepto jurídico de un modo eficaz.

La irrenunciabilidad es un factor inseparable de aquel otro que niega el de derecho común el cual afirma que los contratantes son libres para pactar de la manera que consideren conveniente a sus intereses, olvidándose que existen factores económicos y sociales que en la realidad demuestran que no existe tal libertad, al menos para el trabajador que depende de un salario para poder lograr su supervivencia.

La irrenunciabilidad de los preceptos laborales sí asegura una contratación más justa y más libre puesto que en todo contrato de trabajo se suponen deben estar incluidos los preceptos del Código de Trabajo. En esta forma

aun cuando el trabajador sea por ignorancia, por coacción o por cualquier otra circunstancia, aceptara condiciones gravosas, ningún perjuicio se le sobreviene puesto que no le es permitido renunciar a las garantías mínimas de las leyes de trabajo y previsión social.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos del trabajador.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. No obstante, el autor Luis Fernández Molina en su obra *Derecho Laboral Guatemalteco*, indica que: “La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador” (2002; p. 12), lo cual se podría tomar como un choque a las garantías que la ley inspira.

Lo anterior debido a que difiere a lo que contempla en el inciso b) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo el cual preceptúa que “El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* 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...”. En tal sentido, la sustentante considera que las garantías socio económicas que estatuye la ley laboral son de carácter irrenunciables, así es pues que el trabajador no podrá cederlas, posponerlas o renunciar a ellas, así tampoco la parte empleadora puede negar su existencia o abstenerse de pagarlas o concederlas puesto que está obligado a ellas.

El Derecho de Trabajo es Realista y objetivo

Según lo establecido en la literal d, del Cuarto Considerando del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual preceptúa dentro de los principios ideológicos del Derecho de Trabajo, que el mismo es realista y objetivo. Siendo este principio también una característica que puede distinguirse dentro de esta rama del derecho en general, toda vez que se constituye en forma especial para el logro de la protección de los trabajadores guatemaltecos.

El Derecho de Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Esto significa que diferencia la relación entre los trabajadores como prestadores del servicio y la relación laboral de los empleadores como dueños absolutos de los medios de producción, los cuales se encuentran en una posición económica diferente, es una relación en la cual el empleador tiene derechos y obligaciones frente al trabajador y el trabajador de igual manera debe tener derechos y para lo cual deberá cumplir de manera previa con las obligaciones que le son asignadas dentro de su relación contractual, por lo tanto se convierte en una relación bilateral.

El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público

Esto porque evidencia una realidad concreta y una realidad social en la que el interés de una persona debe dar lugar al interés social y colectivo, ya que se trata de las relaciones sociales tal como son, sin pretender que situaciones como la ganancia, la renta o la plusvalía, son excedentes que beneficiarán en forma directa y concreta al dueño de la empresa, al empleador; mientras que el trabajador estará subordinado a las condiciones que le establezca su salario.

El Derecho de Trabajo es, no obstante lo establecido en una oportunidad anterior: objetivo, 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. Lo que significa que no se establece una situación de injusticia en contra de los dueños de los medios de producción, de la clase empleadora, que se buscan soluciones objetivas los diversos conflictos que pueden surgir, trata de hacer un equilibrio entre ambas partes.

Derecho de Trabajo es hondamente democrático

Al tenor de lo regulado en cuarto considerando del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el Derecho de Trabajo resulta siendo hondamente democrático, esto es porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, no se trata de otra cosa sino de tutelar de manera preferente los Derechos Humanos de los trabajadores, de resguardar sus derechos en su relación frente a su empleador, esto en consideración a la desventaja en que se encuentra el trabajador en el sentido económico, trata de contrarrestar esa diferencia que existe entre las partes, otorgando ventaja al trabajador por ser el menos favorecido en este sentido.

El Derecho de Trabajo toma en cuenta que los trabajadores constituyen la mayoría de la población, y por ende busca una mayor armonía social, velando por los intereses de la mayoría de la población, lo que no perjudica, sino que al contrario, tiende a favorecer los intereses justos de los patronos. Es decir que se presenta una relación pura y democrática en las relaciones surgidas con ocasión de la prestación del servicio y la contratación de los trabajadores, los cuales constituyen un elemento importante para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Asimismo, 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 pura y jurídica que descansan en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, esta impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas; que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad, esto permite a su vez, el desarrollo de los demás principios ideológicos del Derecho de Trabajo.

Las normas que integran el derecho laboral no son de carácter supletorio de la voluntad de las partes como sucede en el derecho civil, sino de aplicación forzosa y por ende debe respetarse y cumplirse a cabalidad. En tal virtud, queda disminuida en su totalidad la posibilidad de manifestar

el consentimiento que en una forma tan irrestricta como sucede en el régimen contractual civil.

El carácter de imperatividad del Derecho de Trabajo se hace patente tanto en la formación de la relación de trabajo, como en el contenido de la misma relación. En cuanto a la formación de la relación de trabajo se pueden apuntar como influencia del Derecho de Trabajo en aquélla en las restricciones impuestas por la ley a la facultad que tienen los patronos para seleccionar sus trabajadores, la que se refiere a los trabajadores guatemaltecos con respecto de quienes no lo son, a quienes les hayan servido de una manera satisfactoria con anterioridad.

A pesar de esta imperatividad, el Derecho de Trabajo resulta ser conciliatorio, porque los patronos y trabajadores pueden buscar la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener un equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

El Derecho de Trabajo tiende a proponer formas de solución de avenimiento entre los sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos establece

una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino también de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos, para que pueda darse una relación armónica entre ambos, es decir que debe haber un consenso entre ambas partes, a fin de que puedan lograr acuerdos que les favorezcan a ambos.

El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales. Al referirnos a esas garantías, no se exige de los empleadores nada más allá de lo que establece la ley, se exige lo que es justo y no más allá de eso. Cada quien debe considerar sus capacidades en la misma forma en que requiere la inversión de un emprendimiento, así se debe considerar el pago de las prestaciones mínimas al trabajador, que constituyen otra erogación igual que las demás en cuanto a la inversión a tomar en cuenta.

Si el empleador no cuenta con la capacidad de conceder ningún regalo o excedente en las ganancias al trabajador, está bien, porque la ley no se lo pide, no está contraviniendo ninguna norma. Sin embargo, en el caso de que tampoco cuente con la capacidad para pagar lo mínimo, entonces si se debe considerar su capacidad para el funcionamiento de la empresa, pues puede ser que éste pueda estar, insolvente frente al pasivo laboral de los trabajadores, puesto que si el trabajador desempeña un trabajo, este tiene derecho a percibir el pago, el cual no puede ser desde ningún punto

de vista negociable y el empleador tiene la obligación de limitar su actuación a lo convenido al momento de celebrar el contrato de trabajo.

En razón de lo anterior, es claro que cada una de las partes va recibir lo justo, lo que le corresponde no más de eso, ni menos de eso, ninguna de las partes está supeditada a la voluntad del otro, toda vez que existe la libertad de contratar para el caso de los empleadores y la facultad de no aceptar la propuesta de contratación por parte del trabajador, al momento de que el trabajo ofrecido no llene sus expectativas o que no satisfaga las necesidades del trabajador.

Indemnización por tiempo de servicio

La indemnización corresponde al resarcimiento o la reparación de un daño o perjuicio causado al trabajador. En el caso del pago por tiempo de servicios prestados en materia de Derecho de Trabajo, es el pago que el patrono hace al trabajador por el despido injusto o indirecto. Es importante dedicarle un apartado a este tema, con el objeto de determinar sus principales elementos teóricos de conocimiento e interpretación.

Concepto de indemnización

Por indemnización se entiende según Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental, como: “El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, es sinónimo de compensación o satisfacción” (2014, P. 423). Es decir, se trata de un pago dinerario por razón de haber causado un daño o perjuicio a alguien. En este caso, se tiene a la indemnización como una compensación o pago para satisfacción por el mal hecho o causado.

La Real Academia Española en el Diccionario de la Lengua Española, da una definición de la palabra indemnización siendo la siguiente: “La acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, y el vocablo indemnizar como resarcir de un daño o perjuicio” (2015, p. 945). En este caso, a diferencia del anterior, se trata de una acción. Esta palabra, acción, está ligada a la de resarcir un daño o perjuicio. En esto último, coinciden ambas definiciones apuntadas.

El término Indemnización significa según Manuel Ossorio en su Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales que es: “el resarcimiento de un daño o perjuicio.” (2014, p. 923) En Derecho Civil, está obligado a reparar el perjuicio causado, quien por su culpa o negligencia causa daño. En caso de no existir ninguno de los dos; se tiene

que responder por los daños causados por las personas tenidas a su cargo, por el simple hecho que es propietario o guardador.

Como reserva a los casos de indemnización por tiempo de servicios prestados, literal b) del Indemnización por tiempo de servicio

La indemnización corresponde al resarcimiento o la reparación de un daño o perjuicio causado al trabajador. En el caso del pago por tiempo de servicios prestados en materia de Derecho de Trabajo, es el pago que el patrono hace al trabajador por el despido injusto o indirecto. Es importante dedicarle un apartado a este tema, con el objeto de determinar sus principales elementos teóricos de conocimiento e interpretación.

Concepto de indemnización

Por indemnización se entiende según Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental, como: “El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, es sinónimo de compensación o satisfacción” (2014, P. 423). Es decir, se trata de un pago dinerario por razón de haber causado un daño o perjuicio a alguien. En este caso, se tiene a la indemnización como una compensación o pago para satisfacción por el mal hecho o causado.

La Real Academia Española en el Diccionario de la Lengua Española, da una definición de la palabra indemnización siendo la siguiente: “La acción y efecto de indemnizar o indemnizarse, y el vocablo indemnizar como resarcir de un daño o perjuicio” (2015, p. 945). En este caso, a diferencia del anterior, se trata de una acción. Esta palabra, acción, está ligada a la de resarcir un daño o perjuicio. En esto último, coinciden ambas definiciones apuntadas.

El término Indemnización significa según Manuel Ossorio en su Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales que es: “el resarcimiento de un daño o perjuicio.” (2014, p. 923) En Derecho Civil, está obligado a reparar el perjuicio causado, quien por su culpa o negligencia causa daño. En caso de no existir ninguno de los dos; se tiene que responder por los daños causados por las personas tenidas a su cargo, por el simple hecho que es propietario o guardador.

Como reserva a los casos de indemnización por tiempo de servicios prestados, literal b) del Artículo 78 del Código de Trabajo establece que en el caso que se determine de manera jurídica el despido injustificado, el empleador estará obligado a pagar al trabajador, a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de su despido, hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

A criterio de la sustentante, en el Derecho de Trabajo, todos los perjuicios provocados entre las partes, como consecuencia de la relación de trabajo, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas de forma concreta determinadas por la ley y otras estimadas en el ámbito judicial; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso tal como lo contempla la ley.

La indemnización, se trata de la reparación de un daño o perjuicio mediante su compensación económica, que una persona está obligada a cumplir como consecuencia de haberle ocasionado a otra, daño o perjuicio. Por otro lado, el resarcimiento se refiere a la reparación que se hace por un daño o mal causado, en cuanto a la indemnización esta compensación es económica. La característica identificativa de los daños, es el menoscabo sobre lo que la persona ya tiene, es el efecto inmediato del mal causado.

Indemnización es un vocablo que puede ser usado tanto en las ramas del derecho civil, penal, administrativo y laboral. Procediendo en la rama civil, en caso de incumplimiento de un contrato, o en todo caso para compensar los daños causados y las ganancias impedidas, así también para el quebrantamiento de obligaciones aún unilaterales. En la rama penal, cuando se producen daños causados por dolo o culpa, se responde

y se indemniza. Así también, en el campo Administrativo Público, se indemniza previo en la expropiación forzosa, por causa de utilidad pública. La indemnización por tiempo de servicio prestado, corresponde en caso de despido injustificado, significa una prestación que el patrono debe dar como resarcimiento.

Desde un punto de vista amplio, los daños se clasifican en relación a quién o qué recaen; o bien, dependiendo de su origen pueden ser: daños humanos o extrahumanos, si se dan en ocasión al incumplimiento de un contrato o extracontractuales. Por otro lado, el perjuicio es la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena culpable o dolosa; diferente al daño, o mal efectivo causado en los bienes existentes y que debe ser reparado.

Por ello es procedente interpretar que los perjuicios son ganancias obstaculizadas en forma ilegal. Su concepto evidencia dificultades para cuantificarlas en determinados casos. En el caso del daño positivo, este tiene una base firme por cuanto se refiere siempre a hechos pasados, algo que paso y que no se puede retraer, el del lucro cesante participa de todas las vaguedades e incertidumbres de los conceptos imaginarios. La característica esencial de los perjuicios es que son a futuro, se refiere a ganancias dejadas de percibir con posterioridad al mal causado, a diferencia de los daños que son el efecto inmediato de un mal causado. Al

igual que los daños, los perjuicios se clasifican en personales o patrimoniales, si se refieren a persona o cosas; según su origen puede ser humano o extrahumano; y pueden ocurrir dentro o fuera de un contrato.

En materia laboral, si el patrono no prueba causa justa para el despido del trabajador, está obligado a pagar la indemnización por tiempo de servicios a que hace referencia el Artículo 82 del Código de Trabajo. La indemnización es el resarcimiento económico por los daños y perjuicios causados, la compensación que todo patrono debe pagar a un trabajador por el tiempo que prestó sus servicios a una empresa determinada, y en virtud de tal definición podemos decir que corresponde con exclusividad al patrono al cumplir con pagar la indemnización, debe cumplir con resarcir de manera pecuniaria al trabajador de los daños y perjuicios causados en ocasión al despido sin causa justa.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la indemnización laboral por despido injustificado puede considerarse como un pago por tiempo de servicio prestado, pero es preciso enfatizar que ha sido objeto de debate y sobre la misma se han formulado varias teorías. Mario De la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, explica que: “Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo” (2003, p. 253). En tal

sentido se trata de un pago que servirá como subsistencia mientras pueda obtener un trabajo.

Respecto a la naturaleza jurídica de la indemnización, Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Jurídico Elemental expresa: “Roto el contrato de trabajo, por despido directo o indirecto del trabajador, subsiste la obligación patronal”. (2014, p. 93). Esto significa que lo que el trabajador recibe, aunque medido como salario no es sino una indemnización que coincide, en la cuantía, con la retribución laboral que podría haberle correspondido...Es una reparación pecuniaria de naturaleza salarial.

Estudiar la naturaleza jurídica de una figura o tema cualquier, significa buscar en qué consiste la misma. En el caso de la indemnización, el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo la regula como un pago por despido injustificado, estatuyéndose en el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de los trabajadores del estado, que un trabajador del Estado al ser despedido sin causa justificada, recibirá su indemnización.

La Ley del Servicio Civil en el numeral 7 del Artículo 61, regula que a las personas que ingresaron a la Administración Pública a través del servicio por oposición, tienen derecho de recibir Indemnización cuando fueren despedidos de manera injustificada, o bien por supresión del puesto respectivo. En los artículos 78 al 82, el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula la indemnización que deben de recibir los trabajadores del Sector Privado, cuando son despedidos de forma injustificada.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estatuye los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el ámbito guatemalteco, y en la literal o) de ese mismo artículo, determina la obligación del pago de la indemnización laboral en los casos que el patrono despide al trabajador por causa injustificada o en forma directa, tal como ya se transcribió con anterioridad en el contenido de este estudio.

El Artículo 76 del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la terminación de los contratos de trabajo se da cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola de forma efectiva, ya sea por voluntad de una de ellas por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan del contrato.

Al tenor de lo regulado en el artículo 78 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual regula lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo la cual se da conforme a causas enumeradas en tal cuerpo legal y surte efectos desde el momento en que el patrono o empleador lo haga del conocimiento por escrito al trabajador indicándole las razones que motivaron que se llevara a cabo el despido, cesándolo de esta manera de sus labores.

Asimismo y por tal razón el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador la indemnización que corresponde y que ha sido descrita líneas arriba en este estudio.

La indemnización es pues según la sustentante, un sustituto del salario por la imposibilidad en que se halla la persona que ha sido injustificada despedida de obtener un salario para su sustento. La indemnización no es salario, pero sustituye al mismo tratando de amortiguar el duro golpe del lucro cesante que sufre el trabajador. Puesto que una vez finalizada la relación de trabajo, el empleado no tendrá el ingreso que tenía mientras dura contratado para la prestación del servicio.

La antigüedad se fundamenta en que la indemnización por despido sin justa causa es un premio a la colaboración en una empresa, dicho premio se establece por un nexo causal entre el tiempo trabajado y la terminación del contrato de trabajo, quedando obligado el patrono a pagar una suma de dinero al trabajador tomando en cuenta ese nexo causal. La indemnización se equipara a la indemnización por despido y la correspondiente a accidente de trabajo, en el caso de la teoría denominada doctrina del riesgo profesional. Esto es debido a que la prestación de servicios origina la adquisición del derecho al empleo y que con la indemnización se repara, aunque no de manera íntegra, un daño que se ocasiona por el rompimiento del contrato de trabajo.

Por otro lado, debido a que trabajador se le ha de indemnizar por los daños y perjuicios que le ocasiona el rompimiento del contrato de trabajo, tanto del daño emergente que significa la disminución en su patrimonio, como del lucro cesante en lo que dejará de percibir. Con base en este criterio surge la teoría del Abuso del Derecho o del Uso Abusivo del Derecho, al quitarle la relación laboral, los propulsores de esta teoría aducen que al ser despedido sin justa causa, o sin causa, el trabajador ha de ser indemnizado por esta destitución abusiva.

Esta teoría ha sido objeto de contradicciones, ya que un sector de la doctrina dice que no se puede hablar de abuso del derecho, sino que de un acto ilícito, ya que todo acto abusivo es ilícito, y el derecho cesa donde comienza el abuso, y como al respecto explica Ana Patricia Morataya Bonilla en su obra *Naturaleza Jurídica de la Indemnización y los Daños en el Derecho Laboral*: “...no puede haber uso abusivo de un derecho.” (2013, p. 23) Cuando se habla de abuso del derecho se trata de los casos en que el titular, permaneciendo en los estrictos límites de su derecho, lo usa ya para perjudicar a otro, o bien sin motivo alguno el acto que es normal, pero ilícito porque se realizó bajo el imperio de un móvil ilegítimo.

El trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no probare dicha causa, deberá pagar al trabajador la indemnización que en derecho corresponda. Por despido indirecto se procede cuando se da alguna de las causas que enumera el Código de Trabajo en el despido indirecto.

La indemnización por falta de aviso previo, consiste en la compensación en dinero que establecen distintas legislaciones como complemento de la indemnización por despido, cuando la cesantía laboral injustificada se

dispone de manera súbita y sin permitirle por ello al trabajador de poder disponer de cierto lapso para encontrar una nueva tarea y de conveniencia cuando menos equivalente a la de queja.

La indemnización por fallecimiento del trabajador, se fundamenta por motivos de amparo social en diversas legislaciones que conceden a los que vivían bajo su dependencia económica, una cantidad de dinero por cada año que el trabajador prestó los servicios al patrono. El carácter de la indemnización por fallecimiento se deriva de manera inequívoca del vínculo laboral que unía a las partes involucradas en el contrato de trabajo. La indemnización por fallecimiento constituye un derecho personal exclusivo de aquellos a cuyo favor son beneficiados de conformidad con la ley.

Origen y desarrollo histórico

La indemnización por tiempo de servicio fue regulada en el Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que entró en vigencia el uno de mayo de mil novecientos cuarenta y ocho. Con la reforma que le significara el Decreto Número 1441 también del Congreso de la República de Guatemala, se modificaron algunas de normas pero las relativas a la indemnización no tuvieron cambio alguno.

La indemnización por despido sin causa justa, encuentra sus antecedentes en la moderna legislación de trabajo. Esta indemnización procede cuando se da la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas que establece la legislación, surtiendo efecto desde que el patrono se lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese sus labores.

En la época de la Revolución de Octubre, que duró del 20 de octubre de 1944 al 20 de julio de 1954, entre los cambios a favor de los derechos de los trabajadores, se encuentra la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Institución que vino a modificar las relaciones laborales, a partir de eso, los patronos tuvieron que organizarse y pagar el Seguro Social, se establecieron algunos pagos indemnizatorios y de pensión que son responsabilidad de la entidad creada.

Según la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la seguridad social es obligatoria y debe estructurarse de forma que sirva de beneficio a los trabajadores. Pero esto es importante remarcarlo, porque si con la creación de tal institución se liberaba de algún pago a los patronos entonces se producía un beneficio no para los trabajadores sino para el primero de los mencionados.

La indemnización por tiempo de servicio como obligación del empleador

La indemnización tiene un carácter resarcitorio puesto que constituye una obligación del patrono porque es este y su empresa o su emprendimiento el que ha tenido un beneficio directo del trabajador, mismo que no constituye un activo sin vida propia o familia, sino todo lo contrario y por tal razón es en realidad comprensible que tenga algún tipo de beneficio después de dejar una serie de ventajas a favor de la parte empleadora.

Es importante hacer énfasis en que el trabajo es un derecho pero a la vez una obligación del trabajador. Pero para detenerse a hacer una reflexión sobre este hecho, se puede constatar que se trata de un asunto en el que se beneficia en forma directa la empresa para la cual labora. Puesto que contribuye al desarrollo económico que no es igual para el trabajador, porque este depende de un salario fijo que cambia en raros casos en el tiempo; resulta siendo una ventaja para la empresa.

Si el beneficio del trabajo del empleado queda determinado a favor de la empresa quien recibe un mayor monto en ganancias que el trabajador, entonces es comprensible que se considere que la indemnización es un premio que el patrono ha de tomar como una obligación no solo jurídica sino ética y moral, porque de esa forma puede cumplir con devolver de

alguna manera al empleado parte del esfuerzo puesto por este en beneficio del medio de producción mientras prestó sus servicios ante la empresa.

Es importante notar entonces que la base de la obligación del patrono en relación con la indemnización es el pago de una deuda moral, pero con poder esta obligación debe ser tomada de manera inicial como de orden jurídico porque es lo que permite establecer la relación directa con las obligaciones de los empleadores y los beneficios para los trabajadores. En esto se basa el equilibrio de las relaciones laborales.

La indemnización constituye el vínculo obligacional del patrono para con las necesidades y garantías sociales mínimas del trabajador. Se trata de una obligación jurídica que garantiza el pago de una parte importante para la sostenibilidad del empleado y su familia que depende de él. Es una obligación que cumple además con el desarrollo económico de la sociedad en general, porque esta es la forma en que los trabajadores pueden participar de los procesos económicos del país.

La indemnización por tiempo de servicio como derecho del trabajador

Tal como lo concibe la Corte de Constitucionalidad, "...el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un *mínimum* de garantías sociales" (Gaceta No. 37, 1995, expediente No. 291-95, p. 59). Fundamentada en estos principios, la Constitución Política

de la República regula lo relativo al Derecho del Trabajo, considerando a éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Al tenor de lo que estatuye el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”. Lo que significa que los trabajadores tienen el derecho de acceder a los procesos económicos de la sociedad guatemalteca y contribuir con sus capacidades al desarrollo productivo del país, pero también como un derecho de no ser excluidos de esa misma sociedad.

De acuerdo con la sustentante la indemnización resulta ser un derecho del trabajador y como consecuencia, derecho que tiene de poder participar en el proceso productivo de desarrollo económico en el país. Si el trabajador contribuye con el desarrollo del país, asimismo tiene que tener el derecho a las compensaciones dinerarias de ley. Tiene derecho a tener un mínimo de garantías sociales entre las que se incluyen sin lugar a dudas, una indemnización.

Por tanto la indemnización a que se refiere el Código de Trabajo, resulta ser una obligación para los patronos pero lo es también en forma bilateral, puesto que previo a poder gozar de esta prestación el trabajador debe haber laborado un tiempo determinado y con su trabajo va ir asegurando

esta prestación a futuro, la cual constituye su reserva en el momento que ya no pueda continuar aportando esa contribución física o intelectual para la empresa y resulta fácil y comprensible que éstos tengan derecho a recibir ese sustento para ellos y su familia, ya que es de esta es la forma en que puede participar en los procesos económicos de la sociedad.

Indemnización de los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez permanente o vejez

La indemnización también procede por casos distintos de un despido injustificado. La indemnización procede por causa de muerte, por enfermedad, por invalidez permanente. En tales circunstancias, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el que pasa a ser el principal obligado, según lo dispuesto en el inciso e) del Artículo 82 del Código de Trabajo, sin embargo esto produce una contradicción al menos teórica con respecto al diseño legislativo original de la obligación del patrono.

La indemnización en estos casos para ser un asunto de los programas y la ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los cuales se pasan a explicar en el contenido de este subtema, para desarrollar en forma correcta sus programas sociales con base a la previsión social de

conformidad con la ley de la materia y en el pleno uso de los derechos y garantías mínimas sociales contenidas en el Derecho de Trabajo.

Protección del trabajador por el Seguro Social

La seguridad social se define según el autor Soto Domínguez en su obra *La Seguridad Social en el Siglo XXI* como: “una institución legal, reglamentada especialmente para proteger los llamados derechos fundamentales, entre los que se encuentran: la vida, salud e integridad de todos los ciudadanos” (2016, p. 5) lo que la convierte en parte de los derechos que protege incluso la Constitución Política de la República de Guatemala, por ser parte de los derechos fundamentales.

Así mismo en cuanto a la figura de la seguridad social, expresa Ricardo Nunget en su libro *La Seguridad Social: Su historia y sus fuentes* que: “La formación de la seguridad social es el resultado de un proceso de los inicios del siglo pasado... hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores se unen con fines de protección mutua” (2016, p. 110). Por lo tanto se trata de un proceso reciente, pero en su legislación formal, porque la preocupación así como se indicó data de tiempos remotos.

La seguridad social se produjo cuando ya los derechos laborales habían avanzado en su evolución y se encuentra una clase trabajadora más protegida por los distintos Estados. En Guatemala no hay que olvidar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es creado como producto del movimiento de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, con la intención de otorgar protección a la población trabajadora.

La seguridad social ha estado presente en la preocupación del ser humano desde los inicios de la historia. Se da por la constante preocupación por la salud de los trabajadores e inicia desde tiempos en que sólo se trabajaba la tierra en la actividad de agricultura, y algunos dueños de fincas buscaban la forma de estar preparados para cualquier accidente o vicisitud que se presentara en el campo.

En Guatemala la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está condicionada por lo consignado en los considerandos de su Ley Orgánica, Decreto 295 del Congreso de la República, al respecto de que todo régimen de seguridad social obligatorio se desenvuelve a base de un delicado mecanismo financiero, de tal manera que no se pueden ofrecer demagógicos beneficios determinados sin antes precisar sus costos y sin saber si los recursos van a ser percibidos, pues ello depende del financiamiento que percibe a través de la recaudación de los aportes de patronos y trabajadores.

Todo régimen de seguridad social debe unificar bajo su administración los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de los beneficios que otorgue, e impedir el establecimiento de sistemas de previsión, públicos o particulares, que sustraigan a determinados sectores de la población del deber de contribuir y del derecho de percibir beneficios de dicho régimen, por cuanto así se mantiene el sano principio de su administración.

El artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estatuye que: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social”. Es decir que el Estado tiene la obligación de asegurarle al trabajador su derecho irrenunciable a la protección que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por los fines que persigue, toda vez que representa un interés social, el cual beneficia a toda la sociedad guatemalteca y por ende es de carácter público.

Asimismo, se de conformidad con lo que indica la Corte de Constitucionalidad: “El derecho a la seguridad social se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida” (Gaceta No. 64, 2002, expediente No. 949-02). Esto evidencia la necesidad de concebir a la seguridad social como de interés público, la que tiene como fin otorgar un mínimo de beneficios a la población trabajadora, que se desempeña en un trabajo formal.

La prestación de los servicios de seguridad social, permiten a los trabajadores y beneficiarios en general ser protegidos en los siguientes temas: invalidez, vejez, fallecimiento, gastos de entierro, orfandad, viudedad y otros beneficios al tenor de lo que regula el artículo 1 del Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Lo que incluye como puede observarse lo relativo al fallecimiento de los trabajadores.

Siendo que este estudio se centra en el desarrollo de la indemnización por incapacidad permanente del trabajador, los demás casos se tratan sólo como un complemento de este y sólo de ser necesario. En tal virtud, se hace preciso analizar la forma en que atiende a este sector el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por medio de sus programas de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

Asimismo, el artículo 30 del Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes, estatuye: “En caso de incapacidad permanente”, en este apartado indica los requisitos necesarios para que los trabajadores puedan obtener una compensación económica indemnizatoria, en caso de la pérdida de un miembro del cuerpo que les impida realizar de manera normal sus actividades diarias o en caso de un siniestro como lo es un accidente.

En caso de accidente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, otorga las prestaciones siguientes: prestaciones en servicio al afiliado, cuando a la fecha del riesgo mantenga vigente relación laboral; prestaciones en dinero al afiliado, cuando a la fecha del accidente o siniestro, mantenga vigente su relación laboral y tenga acreditados, tres meses de contribuciones, dentro de los seis meses anteriores al mes que se produjo el accidente.

También otorga prestaciones en servicio, al afiliado que se encuentre con permiso temporal sin goce de salario o en período de desempleo, siempre que el accidente se produzca dos meses siguientes a la fecha del inicio del permiso o del desempleo y que además tenga efectivamente aportados, por lo menos, tres meses de contribuciones, dentro de los seis meses calendario anteriores al mes del inicio de la licencia o al mes de la terminación del último contrato o relación laboral.

Asimismo, el otorgamiento de prestaciones en servicio a los familiares del afiliado siempre que estén inscritos en los registros del Instituto, cuando el afiliado llene los requisitos establecidos por el Acuerdo Número 1002 antes citado, lo que es además una forma de garantizar el derecho fundamental de salud de los habitantes de la República, pero en forma directa a los trabajadores guatemaltecos.

Es importante señalar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con el artículo 36 del acuerdo normativo indicado, no otorgará la prestación en dinero por incapacidad permanente, cuando el afiliado se haya provocado en forma consiente que se produzca el accidente. Esto debido a que cualquier sujeto puede provocarse un daño en forma personal y a propósito en la búsqueda de ser beneficiado con el pago.

La prestación en dinero otorgada por incapacidad permanente es compatible con la pensión por invalidez contemplada en el Programa sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Dichas prestaciones en dinero por incapacidad permanente son otorgadas por la Gerencia, a través del Departamento de Prestaciones en Dinero y de las delegaciones departamentales.

El Instituto otorga en caso de muerte por accidentes de un trabajador o de un familiar de éste, que tengan derecho a prestaciones en servicio de conformidad con el Artículo 3 del normativo citado ya analizado en este apartado, una cuota mortuoria para gastos de entierro, la cual es equivalente a dos y media unidades de beneficios pecuniarios en caso de ser pagada a un familiar del fallecido.

La obligación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en tales circunstancias, cuando se deba pagar esta prestación a otra persona individual o jurídica, será igual al monto de los gastos que pruebe que efectivamente realizó, sin exceder dos y media unidades de beneficios pecuniarios. Cuando proceda, las prestaciones en dinero deben pagarse al afiliado o a la persona que él indique por escrito, o en acta autorizada por funcionario del Instituto o bien por medio de un mandatario.

Si a la muerte de un afiliado quedan prestaciones en dinero a las que tuviere derecho, éstas se entregarán a la persona que hubiere dejado autorizada para cobrarlas según el hará a las personas que reúnan la calidad de beneficiarios de conformidad con el Reglamento sobre Protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Las prestaciones en dinero serán revisadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cualquier tiempo, pudiendo éste hacer los ajustes que correspondan.

Si a consecuencia de esta revisión se comprueba que por error en el cálculo, inexactitud en los datos suministrados o por circunstancias de otra naturaleza, que se han otorgado prestaciones en dinero de más o de menos, o cuando por cualquier causa se paguen en forma indebida o que no proceda su monto, el Instituto deberá hacer los ajustes necesarios; para

que se reintegre lo pagado de más o se otorgue la diferencia pagada de menos, a fin de que haya exactitud en su otorgamiento.

Si después que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social hubiere otorgado la prestación a un trabajador, sea ésta en calidad de servicio o ya sea en forma pecuniaria, por haber reportado el patrono datos erróneos o inexactos, que induzcan a error, el Instituto de oficio iniciará la averiguación respectiva, realizando los ajustes que procedan y cobrándolos al patrono responsable. Esto sin perjuicio de las sanciones legales que procedan, para lo cual la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe ordenar las directrices necesarias para que se formule la liquidación y cobro correspondiente, la cual servirá de título ejecutivo al momento que sea necesario entablar un proceso judicial.

Protección del trabajador con la indemnización

El pago de las prestaciones dinerarias que hace el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al trabajador de conformidad con la ley y con base en un imprevisto, accidente o eventualidad, derivada del trabajo, significa para el trabajador la posibilidad de restituir al menos en parte o de diferente modo, cualquier limitación que tendrá en el futuro, que a partir del mismo será independiente.

En el caso de un accidente, el trabajador puede quedar impedido de forma temporal o permanente para poder seguir prestando el servicio. Esto significa que no tendrá la posibilidad de trabajar. Si se trata de una incapacidad temporal la misma afectará su desarrollo en el trabajo por tiempo limitado, pero también sustraerá al trabajador de poder cumplir horas extras o de realizar cualquier otra actividad que signifique para el ingresos extras.

Si la incapacidad del trabajador es permanente, esto también limita, aparte de su disposición a cumplir con cualquier tipo de trabajo o responsabilidad para el sujeto que ha sido víctima de la misma, que se emplee en un trabajo distinto. Se trata de un impedimento para seguir ascendiendo en el trabajo a un puesto mejor remunerado o bien para cumplir con algunas tareas que no había pensado que se le impedirían.

En el caso de incapacidad permanente, el trabajador queda limitado como ser humano al cumplimiento de cualquier otra actividad que pudiera representar beneficio económico para él y el resto de su familia, pues le impide poder desarrollar en forma normal sus actividades. Inclusive la edad del trabajador en el momento de sufrir el accidente es determinante pues si se tiene una vida por delante es una barrera condicionante o bien que se encuentra a poco tiempo de poder alcanzar la edad que se requiere para su jubilación.

Respecto a la seguridad social en general Ricardo Nunget, en su obra *La Seguridad Social* indica que: “Sirve a dos propósitos fundamentales: legitimidad y financiación.” (2016, p. 111) es decir que tiene por un lado la condición legal que lo respalda y por el otro lado el carácter económico al ser subsidiado a través de portes que le permitan en un momento dado, cumplir con las demandas de los trabajadores, al mismo tiempo que le permiten legitimar su propia función. También agrega el autor citado el beneficio que constituye el fundamento de la seguridad social como: “un instrumento de justicia social”. (2016, p. 112) Lo que significa de paso que la indemnización representa para toda la clase trabajadora: un instrumento que permite dar al trabajador un pago justo acorde con lo que le corresponde.

La importancia de la indemnización por incapacidad permanente para un trabajador es determinante ya no podrá mejorar su situación económica y deberá conformarse con el pago en dinero que le haga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esto desde ya debiera significar un reflexión para los patronos que tienen a su disposición el medio de producción, puesto que el trabajador ya no podrá valerse por sí mismo para generarse un ingreso.

El trabajador incapacitado en forma permanente, no puede aspirar a generar más ingresos para su familia y su propio beneficio. En tal virtud,

sus ingresos se ven mermados, disminuidos o incluso acabados. Sin embargo la vida continúa, su sostenibilidad y la de su familia están por ende en peligro al momento en que él deja de significar en un ingreso económico y se convierte en un elemento específico de gastos.

Ante la realidad social descrita, el trabajador tiene como única esperanza el monto de las prestaciones que recibirá en concepto de indemnización por razón de incapacidad permanente. En el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el mismo tiene como principal limitación el hecho de que si este otorga un pago, el patrono o empleador dejará de forma súbita de darlo por su parte.

Análisis jurídico de ambas instituciones

La indemnización por razón de incapacidad permanente, representa para el trabajador la única posibilidad de ingreso posterior a ser despedido por tal razón. El trabajador deja de percibir los salarios y bonificaciones que recibía antes de cualquier infortunio que represente su limitación para trabajar en forma temporal. Ante tal situación, la protección de seguridad social y la de una posible indemnización basada en ley, son la única esperanza para el trabajador.

La indemnización en tal virtud, se convierte de tal manera en la materialización del derecho fundamental a la salud. Puesto que esta última ya no la tendrá el trabajador a partir de cualquier accidente que lo limite en sus capacidades para el trabajo en forma permanente. Por ello, la indemnización se convierte en una garantía social mínima para el trabajador, la cual debe estar protegida por la ley.

Tal como indica el párrafo conducente en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de la República, el Organismo Ejecutivo asignará cada año en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para poder cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La participación del Estado, la de los patronos y los empleados, hace posible el principio que la inspiró y se encuentra contenido en la parte considerativa de su Ley Orgánica, en la que se consigna que se constituye para elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida del pueblo, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares.

El Régimen de Seguridad Social, de acuerdo con los principios que lo inspiran, debe otorgar a sus afiliados, beneficiarios y derechohabientes; así como a los familiares que dependan de ellos, una protección en caso de accidente, en la extensión y calidad que dichos beneficios sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les conceda, en armonía con la capacidad financiera del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En caso de accidente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga protección a sus afiliados y a los familiares de éstos, de conformidad con las disposiciones del Reglamento contenido en el Acuerdo 1002 de la Junta Directiva de dicho Instituto. Según tal normativa, accidente es toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión del trabajo.

Análisis de sentencia y/o resoluciones en materia del pago de indemnización con enfermedad, invalidez o vejez

Con base en lo expuesto a este apartado es preciso señalar que, al confrontar los principios ideológicos y tutelares del Derecho de Trabajo que constituyen un mínimo de garantías irrenunciables, con el hecho de que el empleador puede omitir pagar la indemnización por tiempo de servicio al trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, de manera que el patrono puede ser sustituido en su obligación por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se encuentran importantes inconsistencias que es preciso revisar.

El argumento que justifica no satisfacer dicha indemnización, es que el trabajador despedido que sufra enfermedad, invalidez permanente o vejez, esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, esto pese a que el valor de cada una fuera diferente, es decir que fuera mayor el de la indemnización por tiempo servido.

La indemnización a que se refiere la literal e) del Artículo 82, del Código de Trabajo; es de naturaleza diferente a la protección y beneficios que cubren los pagos por concepto de seguridad social que ofrece el Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social. El tipo de beneficios que paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pueden constituir la indemnización a que tiene derecho el trabajador una vez ha servido en una empresa durante un tiempo determinado.

Se trata de dos aspectos diferentes, que protege el Derecho de Trabajo. A estos beneficios: tanto la indemnización por tiempo de servicio, como los pagos y prestaciones que le otorga el Seguro Social, se ha hecho acreedor el trabajador de conformidad con diferentes conceptos y requerimientos. La tutela que el Derecho de Trabajo ofrece a los trabajadores y en especial los conceptos diferentes que resguardan los pagos de indemnización por tiempo de servicio, pagos y beneficios del Seguro Social, no hace compatibles la obligación que tiene el patrono de indemnizar a su trabajador, con el pago que cubre la pérdida de parte importante de su humanidad en un accidente que lo limita en forma permanente a trabajar.

Con base en lo estudiado, también se ha tomado en cuenta lo considerado en algunos casos concretos en los cuales se ha emitido sentencia como se procede a continuación a analizar. Se cita primero lo contenido en una sentencia en la cual el patrono ha sido eximido del pago de prestaciones dinerarias al trabajador en concepto de indemnización porque ha sido despedido justificadamente y porque entonces procede la indemnización por fallecimiento.

La Corte Suprema de Justicia, constituida en Cámara de Amparo y Antejuicio, en Sentencia de cuatro de abril de dos mil diecisiete, por acción constitucional de amparo promovida por Droguería Distribuidora Internacional, Sociedad Anónima por medio de su representante legal, en contra de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, reclamaba en contra de resolución de proferida por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

La resolución referida confirmó de manera parcial otro fallo que declaraba con lugar de manera parcial la demanda ordinaria laboral recurrida por la peticionante en representación y en ejercicio de la patria potestad de su menor hija, demanda que había sido promovida en contra de la entidad a la cual prestaba sus servicios. El órgano jurisdiccional decretó sin lugar una excepción perentoria y con lugar en forma parcial la demanda, condenando al pago de las prestaciones laborales a la demandante. Los pagos incluían vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, así como salarios pendientes de pago.

Lo importante de dicho fallo es que absolvió del pago de indemnización, ventajas económicas y costas judiciales a la parte empleadora. La accionante no conforme con lo resuelto en la sentencia, interpuso

apelación ante la Sala impugnada quien por su parte había confirmado parcial la resolución recurrida, modificándola en el sentido de condenar al pago de indemnización post mortem al empleador.

Derivado del análisis de la accionante, se reclama que la relación laboral había concluido por fallecimiento del trabajador y no por despido injustificado y que por lo tanto le aplicaban los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por lo que no correspondía el pago de indemnización, al tenor de lo establecido en la literal a) del Artículo 85, del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En la sentencia en análisis fue declarada sin lugar la apelación interpuesta por la empleadora y se obligó a pagar la indemnización correspondiente a la familia de la trabajadora fallecida. En tal virtud se evidencia que no se hizo tal aplicación del inciso e) del Artículo 82 del Código Trabajo, ya que no fue el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el que dio cumplimiento al pago de la prestación y también sirve como argumento para demostrar la responsabilidad del empleador en tales casos.

En uno de los argumentos del referido fallo se incluye que al no haber reportado el salario real devengado del fallecido, aplicaba la indemnización post mortem; además, no percibiría la pensión por

sobrevivencia sobre el total del salario real, en resguardo a los principios ideológicos del Derecho de Trabajo. Lo que demuestra la necesidad de que el patrono tome en cuenta su vínculo obligacional. Se concluye del fallo en mención, que no hay agravio constitucional válido que pueda sustentar la restitución de derechos mediante el amparo y que por el contrario el acto fue proferido de conformidad con los principios de equidad y justicia que inspiran el Derecho de Trabajo, por lo que el amparo invocado fue declarado improcedente.

Otro fallo importante de analizar es el del expediente 3424-2008 en donde se declara la inconstitucionalidad general parcial de los artículos 4, incisos b y c, y 22, inciso a, del Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, formulado por el Procurador de los Derechos Humanos. En este caso, la parte accionante de la inconstitucionalidad afirma que las normas contenidas en los incisos b y c de los artículos 4 e inciso a) del 22, del Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, violan los artículos 2o, 4o, 46, 53, 100, 102, inciso r, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Según la normativa respectiva, tiene derecho a gozar del beneficio de una pensión por invalidez, además el asegurado que ha pagado tres años de contribución en los seis años, anteriores al primer día de Invalidez. Por otro lado, si la invalidez es causada por enfermedad mientras el trabajador está afiliado al Instituto, para cumplir con la condición de tener acreditados tres años de contribución, se debe incluir el mes del riesgo.

El artículo 5 del citado Acuerdo, estatuye que el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades, evaluará al asegurado determinando si procede el grado de invalidez total o gran invalidez, considerándose total la invalidez en la cual el asegurado no pueda obtener una remuneración mayor al 33% y se considera gran invalidez, cuando el asegurado esté incapacitado para poder obtener una remuneración.

También establece que la pensión de invalidez, se otorgará inicialmente por un año y transcurrido el mismo, se evaluará nuevamente al paciente para determinar si la causas subsisten, el Departamento Legal podrá fijar períodos mayores des pues de transcurrido el primer año, pero por el otro lado, si las causas no persisten, se revocará esta invalidez, por haber recobrado el trabajador su capacidad para continuar laborando.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no paga el riesgo de pensión por invalidez, si ésta al ser declarada al asegurado, tiene su origen antes de que haya cumplido con los requisitos de contribución prescritos en el Acuerdo antes mencionado. Es decir que no ha cumplido con las leyes nacionales. También regula el artículo 22 que el Instituto otorgará pensiones a beneficiarios por defunción del asegurado cuando, la fecha de la misma el asegurado tenga acreditados por lo menos 36 meses de contribución en los seis años que preceden a la eventualidad.

Se les imputaba en aquella oportunidad, la trasgresión a las normas fundamentales que reconocen el desarrollo integral de la persona humana y la protección a minusválidos que el Estado de Guatemala debe garantizar, así como la seguridad jurídica de los actos y resoluciones de la administración pública y al principio de igualdad; además, la preeminencia del Derecho Internacional sobre el Derecho interno y a la seguridad social.

Lo anterior es así porque al determinarse un número de contribuciones en la forma como actual las normas impugnadas regulan, se impide el acceso de los asegurados a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza, ya que, cuando se trata de pensión por Invalidez o por Sobrevivencia, todo afiliado ignora el momento o la ocasión en la que va a ocurrir algún siniestro en el que pueda quedar

minusválido o fallecer. Ante tal situación, se considera como un hecho futuro e incierto, razón por la cual al momento de acogerse al sistema previsional y ante una situación como las descritas, resulta imposible para un afiliado poder cumplir con las cuotas que se le exigen mediante las disposiciones ahora cuestionadas.

Además, éstas limitan, en vez de mejorar, el acceso a una remuneración económica a todos aquellos que no hayan contribuido al régimen en el número de cuotas antes referido, no obstante que, como quedó expuesto, tales requerimientos, así como su cumplimiento, no dependen de la voluntad humana, sino de factores externos e inciertos que, por ende, no se sabe cómo ni cuándo van ocurrir.

Con lo anterior se determina que la parte empleadora hace uso de sus recursos para garantizar omitir el pago de prestaciones a trabajadores despedidos por razón de fallecimiento o incapacidad permanente. Esto es así, aun cuando el pago de estas prestaciones resguarda parte importante del trabajador para su vida la de sus familiares que dependen de él, en una forma de contravenir los principios ideológicos del Derecho de Trabajo.

Es importante citar también el análisis en otra sentencia por parte de la Corte de Constitucionalidad en este mismo sentido que en pocas palabras indica que el fallecimiento de un trabajador es causa por la cual termina

el contrato de trabajo, sin responsabilidad para la parte empleadora y sin que se acaben los derechos de sus herederos o de quienes tienen personería según la ley para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle.

De tal manera que lo ordenado por el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, resulta en una competencia única de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, pero si al trabajador le sobreviene la muerte, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas.

Esto impide emitir el pronunciamiento relativo a los montos de cada cuenta en la liquidación y finiquito laboral. Por ello, en una primera oportunidad de conformidad con sus controles de contabilidad interna, puede determinarse que la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; si existiere inconformidad entre beneficiarios ya declarados y que éstos recurran a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla.

A criterio de la sustentante, es importante reflexionar acerca de algunos puntos relevantes de las sentencias citadas con anterioridad. Por un lado, el hecho de que en dicho fallo se confirma que la norma contenida en la literal e, del Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ya que esta se aplica en forma irrestricta y se interpreta de la manera más simple, es decir al tenor de lo que la norma establece literalmente.

La parte empleadora no paga ningún tipo de indemnización al trabajador en caso de accidente que le produzca incapacidad permanente, sino que tal indemnización es responsabilidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien paga lo concerniente a la parte empleadora aunque el trabajador haya sufrido el accidente dentro de las instalaciones del centro de trabajo y en ejercicio de la prestación de sus servicios. Pero más importante es que aunque la indemnización tenga carácter resarcitorio por el accidente sufrido, y por ello deba ser cubierto por el plan de prestaciones por accidente y no de tiempo de servicio.

Se puede visualizar que la indemnización por tiempo de servicio, tiene naturaleza diferente a la que se paga por razón de un accidente de trabajo. Por un lado, la indemnización por tiempo de servicio se origina como consecuencia del servicio que el trabajador prestó a la empresa. Si la

relación laboral se interrumpe por causas atribuibles a la parte empleadora, entonces procede este pago. Se trata no solo del reconocimiento del servicio prestado sino además de un pago penitencial por la rescisión del contrato. Por lo que no tiene que ver con un accidente de trabajo.

El pago que hace el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cualquier pago que realiza este ente encargado en Guatemala, tiene como principal justificación que precisa la seguridad social, laboral y previsional. Entre sus características de existencia están el derecho a la salud, los servicios médicos, los servicios sociales. Es decir que dentro de sus argumentos no se encuentra el del pago por tiempo de servicio a una empresa en particular o a cualquier empleador.

Siendo las naturalezas que informan a cada pago: el de la indemnización por tiempo de servicio y el de los pagos que realiza el Seguro Social, son distintas, pues son originadas por distintas causas, entonces desde el punto de vista teórico y legal no se comprende que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tenga que pagar la indemnización que por naturaleza correspondería a la parte empleadora. La problemática surge al confrontar los principios ideológicos y tutelares del Derecho de Trabajo que constituyen un mínimo de garantías irrenunciables, con el hecho de que el empleador si lo desea, puede omitir pagar la indemnización por causa

de enfermedad o invalidez permanente o vejez, amparado en el hecho de que la ley lo permite.

El argumento que justifica no satisfacer dicha indemnización, es que el trabajador despedido que sufra enfermedad, invalidez permanente o vejez y se encuentre protegido por los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. La indemnización a que se refiere el Artículo 82 literal e) del Código de Trabajo; es de naturaleza diferente a la protección y beneficios que cubren los pagos por concepto de seguridad social.

Se puede considerar que el trabajador no volverá laborar por razón de fallecimiento o por incapacidad permanente, lo que al pago por resarcimiento. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala considera al trabajo como un derecho del trabajador, a al quedar incapacitado en forma permanente no podrá volver a gozar. En tal virtud procede y es comprensible que el sistema de seguridad social del país contemple un pago por tal virtud.

Por otro lado, la norma jurídica en cuestión también señala que el trabajo es una obligación, porque de esta manera el trabajador contribuye con el desarrollo económico de la empresa para la cual labora y en consecuencia también con la economía del país. Esto significa que cuando se interrumpe una relación de trabajo, la parte empleadora debe pagar al trabajador por razón de que tal situación le impedirá al trabajador continuar con el cumplimiento de este deber.

En consecuencia con la diferencia conceptual entre estos dos pagos: por un lado el pago de indemnización por tiempo de servicio que debe pagar el patrono y por otro lado, el pago que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al trabajador, por causa de enfermedad, invalidez permanente o vejez, es procedente considerar el espíritu de la norma jurídica que relaciona ambos pagos, siendo esta la contenida en el Artículo 82 literal e) del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Analizando el texto de la ley en cuestión, puede interpretarse de manera equivocada, que el legislador al plasmar la norma, determinó beneficiar al trabajador solo con una de las dos prestaciones, para evitar duplicidad de pago. En el caso que el empleado sufriera de invalidez permanente, el patrono puede despedirlo sin que exista responsabilidad de su parte, pues no está obligado a satisfacer pago de indemnización, porque el trabajador

quedaría recibiendo el beneficio económico que le otorgará el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Pero, si se analiza más detenidamente, el legislador en tal norma jurídica no tomó en cuenta la diferencia prevaleciente entre uno y otro pago. Son dos supuestos diferentes. Uno por despido sin causa reprochable al trabajador y el otro como consecuencia de accidente cubierto por la seguridad social que inclusive ha sido abonado en forma permanente y periódica por el propio trabajador, con los descuentos de se hacen de su salario.

En tal virtud, el espíritu de esta norma, procede ser analizada en la forma que se hizo en el párrafo anterior, ya que la misma, se encuentra inspirada en una imprecisión conceptual, por cuanto no se puede confundir de ninguna manera la naturaleza de ambos pagos y asumir que el trabajador podrá vivir con uno de ambos pagos; liberando con ello de la obligación al empleador y sustituyendo su responsabilidad con el pago que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe otorgar ya que ambos pagos se los ha ganado por razones distintas.

El concepto moral y ético que representan ambos pagos no queda garantizado en el contenido de la literal e, del Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de

Guatemala, porque cualquier obligación de ley contraída por virtud del contrato laboral también compromete la ética del sujeto responsable, en cuanto a las obligaciones que le corresponde cumplir.

Por ende, el empleador se compromete al pago de indemnización por tiempo de servicio por determinados supuestos que de manera indudable, no son los mismos que comprometen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la obligación que tiene de cubrir el pago de prestaciones por enfermedad o invalidez permanente y por vejez, que de acuerdo a su función le compete.

La confusión generada debido a la aplicación e interpretación que se da a la norma jurídica indicada, provoca de paso un total debilitamiento en cuanto al cumplimiento de la función tutelar de los trabajadores que invoca por su parte el Derecho de Trabajo guatemalteco. Toda vez que no se puede dejar de lado el hecho de que el principio tutelar de los trabajadores que informa al Derecho laboral se está dejando de aplicar y con ello se está conculcando tal protección legal.

La tutela que el Derecho de Trabajo ofrece a los trabajadores de la República de Guatemala, es un beneficio en cuanto a los pagos de indemnización por tiempo de servicio, así como los pagos y beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Con la

confusión generada en la aplicación de esta norma, se comprueba de paso la violación de los principios ideológicos del Derecho de Trabajo.

Se logra establecer además, la manera en que se contravienen los principios ideológicos del Derecho de Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a que tiene derecho el trabajador, derivado de la facultad otorgada al empleador por la literal e) del Artículo 82 del Código de Trabajo en el sentido que le faculta a no tener que pagar la indemnización por tiempo de servicio a los trabajadores que son despedidos por motivo de enfermedad, invalidez permanente o vejez.

Se logra identificar también, lo referente al pago de indemnización establecido en la literal e) del Artículo 82 del Código de Trabajo; así como la relación que tiene con los pagos por concepto de Seguridad Social que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a sus afiliados y beneficiarios, asimismo, se identifica lo concerniente a la regulación legal referente a la protección que se otorga a los trabajadores que sufren de accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales.

En virtud de los aspectos antes señalados se ha logrado determinar los principios ideológicos del Derecho de Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a que tiene derecho el trabajador; además identificar de una manera clara, el pago de indemnización por causa de enfermedad,

invalidez permanente y vejez, establecido en la literal e) del Artículo 82 del Código de Trabajo; y su relación con los pagos que le ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Se ha estudiado la regulación legal que sustenta lo relativo a la protección de los trabajadores que sufren accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la tutela que el Derecho de Trabajo le ofrece a los trabajadores y en especial los conceptos diferentes que resguardan los pagos de indemnización por tiempo de servicio y los pagos y beneficios del Seguro Social. La metodología aplicable sería la aportada por la inducción, la deducción y la síntesis.

Por ello y de acuerdo con el análisis de los principios ideológicos que invoca el Derecho de Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a las cuales tiene derecho el trabajador guatemalteco, en relación con la facultad otorgada al empleador por la literal e) del Artículo 82, del Código de Trabajo, en el sentido de que pueda abstenerse de pagar indemnización por tiempo de servicio a los trabajadores despedidos por enfermedad, invalidez permanente o vejez.

Por lo que es evidente que los beneficios por enfermedad o invalidez permanente que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pueden constituir ni en forma conceptual, ni en forma legal, la

indemnización a la cual tiene derecho todo trabajador, puesto que ambas prestaciones son de carácter y naturaleza diferente y constituyen prestaciones de carácter irrenunciable, las cuales deben ser protegidas y garantizadas por el Estado de Guatemala.

Conclusiones

Se han expuesto para su debido conocimiento y análisis, los principios ideológicos del Derecho del Trabajo y las garantías mínimas irrenunciables a que tiene derecho el trabajador, determinándose que dichos principios: el de tutelaridad, que constituye un mínimo de garantías protectoras; que el derecho del trabajo es necesario e imperativo; que es realista y objetivo; que es público y hondamente democrático, garantizan una protección preferente al trabajador, con el propósito de equilibrar la diferencia económica que prevalece entre los sujetos de esta rama jurídica.

La indemnización por tiempo de servicio que está obligado a pagar el patrono al trabajador al momento de despedirlo, constituye una prestación identificable y distinguible como diferente a los pagos que por razón de Seguridad Social, son responsabilidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, procediendo ello por diferentes supuestos legales y atendiendo a distintas situaciones.

Con base en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad presentadas y análisis en este contenido, se puede afirmar la necesidad de que el patrono tome en cuenta su vínculo obligacional en cuanto al pago de indemnización, distinto de los beneficios del Seguro Social, al menos en el caso de invalidez permanente y los derechos de los beneficiarios del

causante en casos de reclamaciones post mortem, derivado de muerte por trabajo, por cuanto no hay agravio constitucional válido que pueda sustentar la omisión del pago de indemnización en forma general como lo establece el inciso e) del Artículo 82 del Código de Trabajo de conformidad con los principios de equidad y justicia que inspiran el Derecho de Trabajo.

La protección a los trabajadores por razón de invalidez permanente como consecuencia de un accidente de trabajo, no puede confundirse con la naturaleza de la indemnización por tiempo de servicio, asumiéndose que el trabajador podrá vivir con solo uno de ambos pagos; liberando de la obligación al empleador y sustituyendo su responsabilidad con el pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Referencias

Libros

De la Cueva, M. (2003) *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa. S.A. Fernández L. (1999). *Derecho Laboral Guatemalteco*, Guatemala: Editorial Vile.

Morataya A. (1998) *Naturaleza Jurídica de la Indemnización y los daños en el derecho laboral*. Guatemala: Editorial Nacional.

Nungent, R. (2016) *La seguridad social: su historia y sus fuentes*. México. IJ UNAM. Palomino, T. (1999). *Derecho Penal Laboral*. Lima: Editorial PPU Soto E. (2016). *La seguridad social en el siglo XXI*. México: Harla.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala y su reforma*.

Organización de Estados Americanos. (1979). *Convención Americana Sobre Derechos Humanos*. San José de Costa Rica. Pacto de San José.

Congreso de la República de Guatemala. (1994). Decreto 1441 *Código de Trabajo*.

Congreso de la República de Guatemala (1946). *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*, Guatemala.

Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1994) *Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes*.

Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2003) *Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia*. Guatemala. Corte de Constitucionalidad de Guatemala, (1995). *Gaceta No. 37*, expediente No. 291-95 Corte de Constitucionalidad de Guatemala, (2002). *Gaceta No. 64*, expediente No. 949-02 **DICCIONARIOS**

Cabanellas G. (2014). *Diccionario jurídico elemental*, Buenos Aires:

Heliasta SRL. DRAE, (2015). *Diccionario de la lengua española*.

Madrid: Espasa Calpe.

Ossorio, M. (2014). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Buenos Aires: Helisata SRL.