



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**La indemnización de prestaciones laborales de forma
anticipada, y su validez jurídica en Guatemala**
(Tesis de Licenciatura)

Adda María Pappa Maldonado

Guatemala, octubre 2023

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**La indemnización de prestaciones laborales de forma
anticipada, y su validez jurídica en Guatemala**
(Tesis de Licenciatura)

Adda María Pappa Maldonado

Guatemala, octubre 2023

Para los 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, **Adda María Pappa Maldonado**, elaboró la presente tesis, titulada: **La indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada, y su validez jurídica en Guatemala.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 03 de mayo de 2023

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 asesor del estudiante Adda María Pappa Maldonado, ID 000121441.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada La indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada, y su validez jurídica en Guatemala.
- 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.

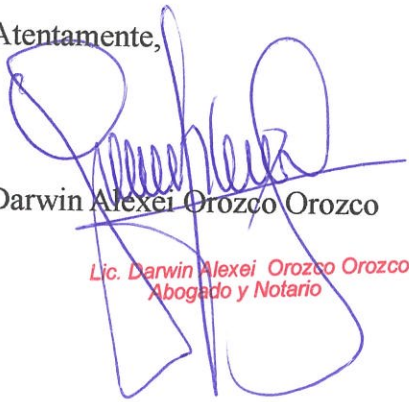
En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

Darwin Alexei Orozco Orozco

Lic. Darwin Alexei Orozco Orozco
Abogado y Notario



Guatemala, 13 de julio de dos mil 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

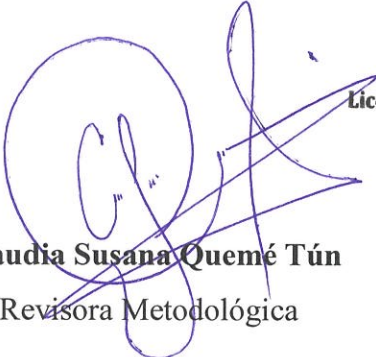
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis de la estudiante Adda María Pappa Maldonado, ID 000121441, titulada “La indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada y su validez jurídica en Guatemala”. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple 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.

Se hace la aclaración que la estudiante es la única responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Claudia Susana Quemé Tún
Revisora Metodológica

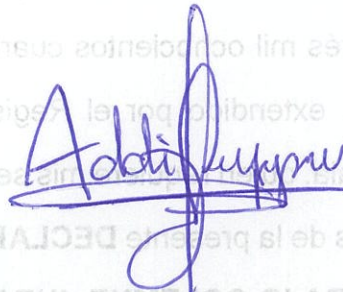
Licda. Claudia Susana Quemé Tún
Abogada y Notaria

En el municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez, el día dieciocho de septiembre del año dos mil veintitrés, siendo las catorce horas, yo, **EVELYN JOSÉ ZALDAÑA MALDONADO**, Notaria, colegiado activo número: treinta y cuatro mil trescientos dieciocho (34318), me encuentro constituida en mi oficina jurídica profesional ubicada sobre la tercera calle uno guion cuarenta y nueve, zona uno, del municipio de San Francisco Zapotitlán, del departamento de Suchitepéquez; soy requerida por la señora **ADDA MARÍA PAPPÁ MALDONADO**, de treinta años de edad, casada, guatemalteca, comerciante, domiciliada en el departamento de Quetzaltenango, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número: dos mil seiscientos cuarenta, espacio, veintitrés mil ochocientos cuarenta y seis, espacio, cero ciento uno (2640 23846 0101), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** La requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterada por la infrascrita notaria de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"LA INDEMNIZACIÓN DE PRESTACIONES LABORALES DE FORMA ANTICIPADA, Y SU VALIDEZ JURÍDICA EN GUATEMALA"**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y 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,

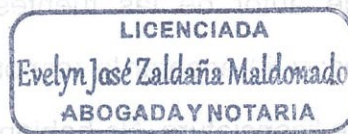


la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número: BJ guion cero trescientos noventa y cinco mil ochocientos cincuenta y nueve (BJ-0395859); y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número de registro: siete millones trescientos treinta y cinco mil quinientos ochenta y ocho (7335588). Leo íntegramente lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:





ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ADDA MARÍA PAPPA MALDONADO**

Título de la tesis: **LA INDEMNIZACIÓN DE PRESTACIONES
LABORALES DE FORMA ANTICIPADA, Y SU VALIDEZ JURÍDICA
EN GUATEMALA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Darwin Alexei Orozco Orozco de fecha 3 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Claudia Susana Quemé Tún de fecha 13 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez, el día 18 de septiembre del 2023 por la Notaria Evelyn José Zaldaña Maldonado, que contiene declaración jurada de la estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 2 de octubre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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

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

Dedicatoria

A DIOS.

Por ser quien ha sido mi guía y mi fortaleza en todo momento. Le agradezco por todas las bendiciones que ha puesto en mi vida y por la sabiduría que me ha concedido para lograr este logro. Sin su amor y misericordia, nada de esto hubiera sido posible.

A MIS PADRES.

Ronny Antulio Pappa Escudero (Q.D.E.P.) y Adda Romelia Maldonado Arredondo, porque su amor, apoyo y sacrificio incondicional han sido la clave de mi éxito. Me han guiado y me han brindado las herramientas necesarias para llegar hasta aquí. Sus valores y enseñanzas me han convertido en la persona que soy hoy en día. Gracias por ser mis héroes y mi mayor inspiración.

A MI FAMILIA.

Mis hijos Dorian y Aliah, y a mi esposo, Hernán Guzmán, gracias por su paciencia, amor y comprensión durante mis largas horas de estudio y trabajo. Agradezco su confianza y respaldo en todo momento. Espero que este logro sea una muestra de mi compromiso con nuestra familia y nuestro futuro. Los amo con todo mi corazón y espero seguir haciendo de ustedes mi mayor inspiración para seguir adelante y cumplir mis metas.

A MIS HERMANOS.

Ronny Antulio y Cristian Emanuel, gracias por siempre creer en mí y apoyarme en cada etapa de mi vida. Sin su amor y apoyo incondicional, no estaría donde estoy hoy. Espero que este logro les inspire a seguir luchando por sus sueños y metas. Los quiero mucho.

A MI ALMA MÁTER.

La Universidad Panamericana de Guatemala, mi alma máter y mi hogar académico. Gracias por brindarme la educación y la formación necesarias para alcanzar mis metas. Espero que mi trabajo sea una muestra de lo que he aprendido en esta casa de estudios superiores, y que pueda ser útil para la comunidad académica y jurídica.

A USTED.

Estimado lector o lectora, quien ha tomado el tiempo para leer y analizar mi trabajo. Agradezco su interés en mi investigación y espero que mi trabajo le haya sido útil. Me siento honrada de que haya tomado el tiempo para leer mi tesis, y espero que haya cumplido con todas sus expectativas, encontrando información que le sea provechosa.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Aspectos generales del derecho de trabajo	1
La indemnización laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco	38
Teoría de la validez jurídica	50
Análisis de la validez jurídica de la figura atípica de la indemnización de forma anticipada de prestaciones laborales en Guatemala	62
Conclusiones	74
Referencias	77

Resumen

En este estudio monográfico se abordó lo relativo a la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada, y su validez jurídica en Guatemala. El objetivo general fue determinar los aspectos que determinan la validez jurídica de la indemnización de forma anticipada de las prestaciones laborales para establecer sus alcances y efectos como práctica empresarial dentro del derecho sustantivo de trabajo del contexto jurídico guatemalteco.

Por otra parte, el primero de los objetivos específicos consistió en analizar jurídicamente los aspectos generales del contexto jurídico del derecho sustantivo de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Asimismo, el segundo de los objetivos se refirió a analizar jurídicamente la institución de la indemnización de prestaciones laborales por tiempo laborado en Guatemala para establecer su naturaleza jurídica, sus principales características y alcances legales. Finalmente, el tercero de los objetivos se orientó a determinar doctrinariamente la función de la teoría de validez jurídica en el ámbito de las ciencias jurídicas, y sus efectos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Luego de analizar con profundidad la temática en cuestión se concluyó que la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada, es una figura atípica que carece de valor normativo, en virtud que surge del

agravamiento de una institución del derecho de trabajo que se encuentra desarrollada en la legislación vigente en Guatemala. Por otra parte, con relación a su aceptación social como práctica empresarial, se determina que esta surge como consecuencia natural de los principales problemas socioeconómicos relacionados al desempleo y a la crisis del sistema educativo nacional.

Palabras clave

Indemnización de prestaciones laborales. Teoría de la validez jurídica. Guatemala.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada y su validez jurídica en Guatemala. El objetivo general de la investigación será determinar los aspectos que determinan la validez jurídica de la indemnización de forma anticipada de las prestaciones laborales para establecer sus alcances y efectos como práctica empresarial dentro del derecho sustantivo de trabajo del contexto jurídico guatemalteco.

El primer objetivo específico consistirá en analizar jurídicamente los aspectos generales del contexto jurídico del derecho sustantivo de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco; por otra parte, el segundo de los objetivos se enfocará en analizar jurídicamente la institución de la indemnización de prestaciones laborales por tiempo laborado en Guatemala para establecer su naturaleza jurídica, sus principales características y alcances legales, y finalmente el tercero de los objetivos propuestos se relacionará con determinar doctrinariamente la función de la teoría de validez jurídica en el ámbito de las ciencias jurídicas y sus efectos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Las razones que justifican el estudio consisten en que la indemnización laboral forma parte de los derechos sociales mínimos de los trabajadores en Guatemala, que constituye para el efecto una obligación jurídica de la

parte patronal para remunerar al trabajador, otorgándole en concepto de retribución económica que le permita consolidar su situación financiera ante el cese de la relación laboral. Además, el interés de la investigadora radica en que en la práctica empresarial se emplean métodos que se caracterizan por otorgar dicho beneficio de manera anticipada o parcial, y sin interrumpir la relación de trabajo, en contraposición a los principios generales que fundamentan el derecho de trabajo, preceptos constitucionales y ordinarios que regulan la misma en el contexto jurídico de Guatemala, por evidenciar efectos negativos para la economía del trabajador. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación consistirá en el estudio monográfico.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará los Aspectos Generales del Derecho de Trabajo, en el segundo la Indemnización laboral de prestaciones laborales en el ordenamiento jurídico guatemalteco, en el tercero la teoría de la validez jurídica, y finalmente en el cuarto un Análisis de la validez jurídica de la figura atípica de la indemnización de forma anticipada de las prestaciones laborales en Guatemala.

La indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada, y su validez jurídica en Guatemala

Aspectos generales del derecho de trabajo

Definición del derecho de trabajo

El derecho de trabajo representa una de las áreas más importantes en las ciencias jurídicas en la actualidad, en virtud que su campo de estudio y de aplicación se vincula relaciona directamente con las relaciones laborales que figurarán entre los trabajadores y los patronos de todas las industrias de una economía nacional, con ocasión de las prestaciones de servicios y de la remuneración de éstas dentro del conglomerado social, con todas las implicaciones legales y contractuales que de ellas puedan emanar conforme a la legislación vigente de cada país. Básicamente, esta división de las ciencias jurídicas tiene por objeto establecer las normas regulatorias mínimas que deberán observar los patronos para garantizar el bienestar y la seguridad de los trabajadores, así como regular la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

En un primer acercamiento a su estudio, se puede notar que a diferencia del resto de las ciencias jurídicas, el derecho de trabajo se distingue especialmente por su naturaleza única orientada hacia la tutelaridad de los trabajadores. Al respecto Fernández (2011) señala que el derecho de

trabajo se conceptúa como una “herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia” (p. 21). En función de lo anterior, el derecho de trabajo se presenta como un instrumento esencial para tutelar los derechos de los trabajadores y promover un equilibrio sano en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, la tarea de definir al derecho de trabajo no es una tarea sencilla debido a la complejidad y la evolución de las relaciones laborales. Al respecto el tratadista Sánchez (2008), “la dificultad para definir el derecho de trabajo reside en que se trata de un fenómeno jurídico dinámico, que se encuentra en constante evolución y que está influenciado por factores políticos, económicos y sociales” (p. 9). Además, esta disciplina jurídica no se limita únicamente a la regulación de los contratos laborales, sino que también incluye aspectos relacionados con la seguridad social, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la negociación colectiva. Por lo tanto, la definición del derecho de trabajo debe ser abordada desde una perspectiva interdisciplinaria que tenga en cuenta tanto los aspectos jurídicos como los sociales, económicos y políticos que inciden en las relaciones laborales.

El derecho de trabajo ha sido definido desde diversos enfoques, lo que demuestra su complejidad y la variedad de factores que intervienen dentro de la atmosfera jurídica de las relaciones laborales. Según Franco (2018), el derecho de trabajo se define como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídica entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo” (pág. 20). Desde otra perspectiva, la definición de Gómez (2019) relaciona el papel del derecho de trabajo en el fomento de la justicia social y la igualdad, al sostener que se trata de “un sistema normativo destinado a garantizar la protección de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores y la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo” (p. 31).

Por último, según el tratadista Cabanellas (1993) establece que el derecho de trabajo es considerado como:

Una nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (p. 99).

Con relación a la definición anterior, se puede evidenciar que, desde otras perspectivas doctrinarias, el derecho de trabajo también ejerce una función económica dentro de la producción de los bienes y servicios de

un país determinado, lo que implica, que además de su carácter jurídico como tal, también adquiere una fuerte relevancia en materia económica. Por otra parte, en un acercamiento más encaminado a la esfera social del derecho, Martínez (2016) el derecho de trabajo también se entiende como un “conjunto de normas jurídicas que se ocupa de las relaciones que se establecen entre los trabajadores y los empleadores, con el fin de garantizar un equilibrio en la relación de fuerzas y un adecuado nivel de protección social y laboral” (p. 7). En síntesis, aparte de su dimensión jurídica y económica, también cumple con una función social orientada hacia la compensación de la desigualdad económica persistente en la sociedad.

Todas definiciones anteriores propuestas por los autores antes citados demuestran que el derecho de trabajo es una disciplina compleja y multifacética que de un modo u otro tiene como por finalidad principal garantizar el bienestar y la justicia social en las relaciones de trabajo. En un esfuerzo conceptual por integrar todas sus dimensiones, desde un enfoque económico, social y jurídico personal se podría definir al derecho de trabajo entonces como un área del derecho público compuesta por un conjunto de normas, principios, instituciones, doctrinas, que se encargan de regular las relaciones entre patronos y trabajadores, y los mecanismos de resolución de conflictos que entre ellos puedan surgir, con ocasión de una relación laboral, la cual representa una fuerte incidencia en el modelo económico de la producción de bienes y servicios de una nación en

concreto, y en la armonización de los problemas sociales relacionados con la desigualdad.

Denominaciones del derecho de trabajo

En el ámbito de las ciencias jurídicas el derecho de trabajo ha tenido distintas denominaciones a lo largo de su evolución histórica, las cuales se han derivado en gran parte de todos los acontecimientos sociales, económicos y políticos que influyeron en la creación de las leyes laborales alrededor del mundo. Asimismo, entre las denominaciones más recurrentes según Franco (2018) se pueden mencionar las siguientes: “a) Derecho Obrero; b) Legislación obrera; c) Derecho Industrial; d) Legislación industrial; e) Derecho Social; f) Derecho Laboral; g) Derecho de Trabajo” (p. 44). En el caso de Guatemala, la denominación jurídica más aceptada por su precisión técnica y normativa, corresponde a la de derecho de trabajo, en virtud que guarda armonía con los conceptos y denominaciones propias que el Código de Trabajo (1941) hace del mismo a lo largo de su articulado, así como en otras varias normativas vigentes en Guatemala.

De igual manera, el citado autor Franco (2018) añade además que, entre todas las denominaciones existentes en la doctrina jurídica, la de derecho de trabajo ha tenido una gran aceptación a nivel internacional, ya que “ha sido universalmente aceptada, incluso por la propia Organización

Internacional del Trabajo, sin lugar a dudas porque en la misma se incluye a todas las actividades en las que puede ocuparse quien presta sus servicios a cambio de una retribución” (pág. 44). Por lo tanto, se concluye que la denominación de derecho de trabajo, resulta la más conveniente por su precisión y armonía técnica con la normativa sustantiva laboral guatemalteca, y por la aprobación que ha recibido de parte de los organismos internacionales que se encargan de regularlo.

Antecedentes históricos del derecho de trabajo

Con relación a los principales antecedentes del derecho de trabajo es importante resaltar que a pesar de que su existencia formal en las ciencias jurídicas es de reciente creación, su campo de estudio y aplicación relacionado al concepto del trabajo y a las relaciones económicas que del mismo surgen, son tan antiguas como el hombre mismo, puesto que se pueden encontrar manifestaciones del trabajo como tal en los distintos estadios de las culturas que conforman la historia humana. Sin embargo, con el objetivo de sintetizar los principales antecedentes se tomarán en cuenta los aspectos más sobresalientes de esta división del derecho en particular en los siguientes enfoques históricos: a) En la época antigua; b) en la época medieval; c) en la época moderna; d) en la época contemporánea; e) en los principales antecedentes jurídico-laborales de Guatemala.

En la época antigua, la cual abarca el período comprendido desde la invención de la escritura (hacia el año 3500 antes de Cristo) hasta la caída del Imperio Romano de Occidente (476 después de Cristo), no existieron antecedentes históricos relevantes para el derecho de trabajo de manera directa, ya que tomando como referencia el caso de la civilización romana, en donde tradicionalmente fueron desarrolladas la gran mayoría de las bases conceptuales y normativas de las ciencias jurídicas en la actualidad; por contradictorio que parezca, en ésta época no existía para los romanos la noción del derecho de trabajo; en virtud que el pensamiento común de los miembros de la clase dominante en la sociedad romana clásica, se caracterizaba principalmente por estar fuertemente impregnada de un concepto despectivo acerca del trabajo como tal, señalando que éste debía ser ejercido solamente por los seres y grupos más inferiores en la pirámide social.

Lo anterior, resulta comprensible en virtud, que, en esta etapa de la historia humana, el contexto social se veía influenciado por una fuerte tendencia hacia la esclavización de los pueblos sometidos por Roma y sus ejércitos, tras las distintas guerras que se libraban en cada generación. En suma, en esta época en particular no se puede hablar de la existencia del derecho de trabajo como tal, como se advertía inicialmente, ya que no existía la necesidad social de regularlo, dado que el estilo de vida esclavista formaba parte de las tradiciones y costumbres de los pueblos; y

por ende el trabajo forzoso como tal no era remunerado y carecía de derechos, derivado de su amplia aceptación social.

Por otra parte, en la edad media o época medieval, la cual remonta sus orígenes con la desaparición del Imperio Romano de Occidente, y con la formación de los reinos romano-germánicos abarcando un período comprendido en la historia desde el siglo V hasta el XV. Surge el redescubrimiento del pensamiento jurídico de la antigua roma por los sacerdotes de la Iglesia Católica, quienes se constituían en eruditos de la cultura de los pueblos antiguos, estableciendo nuevas corrientes del pensamiento que influenciaron a las naciones de la época en varios ámbitos de las ciencias, principalmente en el derecho. Uno de los aportes más significativos fue el cambio de paradigma social acerca del trabajo como actividad humana, ya que, en esta etapa fue donde desapareció la concepción esclavista, al atribuirle una dimensión espiritual y moral que elevaba la condición de los seres humanos.

No obstante, la nueva concepción dignificadora del trabajo como actividad humana, es importante recordar que el modelo económico y social que fue predominante por excelencia en la edad media, se caracterizó por ser de corte feudalista, es decir, un modelo social en donde los monasterios de la Iglesia Católica ostentaban un gran poder e influencia en la administración de los Estados y las leyes, en compañía de los llamados Señores Feudales, a quienes se les atribuía grandes

privilegios políticos en la administración de grandes proporciones de tierras ocupadas por campesinos denominados como siervos de la gleba, o campesinos arraigados en la tierra dada, que debían rendirle tributos por habitar en sus feudos, así como también éstos últimos debían entregar parte de sus rentas o cosechas para la contribución del sostenimiento económico de los monasterios católicos.

En síntesis, la nueva concepción dignificadora de la actividad del trabajo humano, en gran parte, se encontraba influenciada por el sistema feudalista que utilizaba a la institución de la iglesia como un método social para el advenimiento de los campesinos hacia una actitud orientada a la servidumbre. Asimismo, es en esta etapa de la historia universal, en la que surgen las primeras formas de oficios, profesiones, y asociaciones colectivas en materia laboral. Al respecto Fernández (2011) señala que como resultado del sistema feudal “existía una proliferación de pequeñas ciudades, y en cada una de ellas había artesanos, quienes se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios, las cuales se componían de maestros, oficiales, compañeros y aprendices” (p. 46).

De igual manera, en la época moderna, también existieron importantes antecedentes históricos para el derecho de trabajo. En virtud que, en esta época en particular, que abarca el período de la historia universal comprendido del siglo XV al siglo XVIII, tuvieron lugar acontecimientos

jurídicos, sociales, y políticos de gran envergadura como el descubrimiento de las nuevas tierras en el continente americano, y los procesos de colonización con fines económicos y religiosos por parte de las coronas europeas de España e Inglaterra que buscaban someter a los pueblos nativos de esta nueva región del globo terráqueo, mediante la extracción de las piedras preciosas, el cultivo de las tierras, y el comercio intercontinental por la vía marítima.

Asimismo, otro de los primeros hitos en la historia del derecho de trabajo de este estadio, fue la promulgación de las Leyes de Indias a principios del siglo XVI, que básicamente fueron un conjunto de normas jurídicas creadas por la monarquía española para normar la colonización y gobierno de los territorios españoles en América, sin embargo, su aplicación efectiva fue limitada debido a la falta de control por parte de la corona sobre los colonos y encomenderos. Adicionalmente, durante el siglo XVII, en Inglaterra, aparecieron los primeros movimientos obreros organizados, que demandaban mejoras laborales y salariales. Posteriormente, en el siglo XVIII, la Revolución Industrial, “trajo consigo una serie de cambios significativos en la organización del trabajo, con la aparición de nuevas formas de producción, la mecanización de los procesos productivos y la creación de grandes fábricas” (Gómez, 2019, p. 58).

En función de lo anterior, estos cambios dieron lugar a una explotación laboral intensiva y a condiciones de trabajo inhumanas para los trabajadores, lo que provocó la aparición de los primeros movimientos obreros y la demanda de un marco jurídico que protegiera los derechos de los trabajadores. Por tanto, es en este contexto, donde los trabajadores comenzaron a reivindicar sus derechos y a organizarse en gremios y sindicatos para defender sus intereses. Al mismo tiempo, los Estados comenzaron a intervenir en el ámbito laboral, promoviendo políticas públicas de proteccionismo para la clase trabajadora. En definitiva, en la época moderna se produjo un proceso de evolución y consolidación del derecho de trabajo, que asentaron inicialmente las primeras bases normativas e ideológicas que inspiran a esta ciencia en particular.

Por otro lado, años más tarde, en la actual época contemporánea, que abarca desde finales del siglo XVIII hasta la actualidad. En esta época en particular, se desarrollaron un amplio abanico de importantes transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales en la historia mundial, siendo algunos de “los sucesos más reveladores de este período la Revolución Francesa, las dos guerras mundiales, la Guerra Fría, la globalización, el surgimiento de las nuevas tecnologías, y la tendencia hacia la convencionalización internacional de los derechos humanos en distintos instrumentos” (Martínez, 2016, p. 55). Sin embargo, con relación a los antecedentes históricos relacionados con el derecho de trabajo, se puede mencionar la creación de la Organización Internacional del Trabajo

en 1919, como resultado de los acuerdos celebrados en el Tratado de Versalles tras la Primera Guerra Mundial.

Con relación a lo anterior, tras haber sido creada la Organización Internacional del Trabajo como una entidad jurídica destinada para la plena protección y reconocimiento legal de los derechos de los trabajadores en el mundo, empezaron a promulgarse consecuentemente una gran cantidad de convenios internacionales en materia del derecho de trabajo, sobre materias específicas que atañen al interés de ésta ciencia fascinante del derecho público en particular. En función de lo anterior, y en relación a la influencia internacional del proceso de convencionalización, es importante resaltar que varios países americanos y europeos principiaron en lo que podría denominarse como un movimiento codificador en materia laboral para la emisión de leyes ordinarias y reformas constitucionales tendientes a normar las relaciones de trabajo, lo que representa un enorme avance en el desarrollo jurídico y social del derecho de trabajo que se conoce en la actualidad.

En términos generales, el desarrollo del derecho de trabajo ha sido un proceso continuo a lo largo de la historia, fuertemente sujeto y determinado por las condiciones económicas y políticas predominantes en el conglomerado social de cada época, y de conformidad con el estudio de sus principales antecedentes en la historia universal, al igual que otras áreas del derecho, se puede distinguir a su vez una tendencia evolutiva por

tres momentos históricos a saber: a) Represión a los derechos laborales de los trabajadores; b) Tolerancia a las organizaciones laborales de protección sin regulaciones formales; c) Reconocimiento normativo de los derechos laborales en materia individual y colectiva de los trabajadores. En la **Tabla 1** se aporta un breve resumen de los antecedentes históricos del derecho de trabajo hasta la actualidad.

Tabla 1

Antecedentes históricos del derecho de trabajo

División histórica:	Resumen de los antecedentes históricos relevantes:
Edad antigua (3500 a. C – 476 d. C)	En las civilizaciones antiguas como la de los romanos, no se tienen antecedentes formales del derecho de trabajo, y se teoriza que en ésta época determinada no existió su regulación conforme a la evidencia histórica. La concepción del trabajo era socialmente repudiada, y las actividades laborales eran ejercidas principalmente por los esclavos y siervos sometidos por la clase dominante.
Edad media (Siglo V – XV)	El sistema económico vigente en la sociedad medieval era el feudalismo, y en este período se inician la creación de los primeros oficios, profesiones y gremios como actividades económicas reconocidas socialmente, así como también el desarrollo primigenio de las futuras instituciones colectivas propias del derecho de trabajo.
Edad moderna (finales del Siglo XV – inicios del XVIII)	Se inician una serie de luchas sociales y movimientos obreros tendientes a la reivindicación de los derechos laborales tras la excesiva explotación introducida por la Revolución Industrial. En este período se formalizan las asociaciones gremiales y sindicales para la protección de los derechos laborales, y se experimentan
Edad contemporánea (finales del Siglo XVIII – Actualidad)	Se crea la Organizacional Internacional del Trabajo en el año de 1919, y se inicia con un proceso de convencionalización internacional de los derechos laborales. Se inicia un movimiento codificador de leyes ordinarias y reformas constitucionales en materia laboral en varios países de América y Europa.

Nota: Elaboración propia, en alusión a los antecedentes históricos del derecho de trabajo según los principales períodos de la historia universal, 2023.

Finalmente con relación a los antecedentes jurídico-laborales en Guatemala, se pueden sintetizar la información, señalando que en la historia laboral guatemalteca existieron varios cuerpos normativos que regularon a las relaciones laborales desde diversas perspectivas y estadios temporales, tal es el caso de la ya mencionada Leyes de Indias, “que significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo favorable de las corrientes humanistas, y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en América” (Fernández, 2011, p. 51). Asimismo, también pueden destacarse como antecedentes transcendentales las transformaciones que surgieron como producto de la Reforma Liberal a finales del siglo XIX. En la **Tabla 2** se identifican las principales normativas que representan la evolución histórica de las leyes laborales, las cuales corresponden a las siguientes:

Tabla 2

Evolución histórica de las leyes laborales en Guatemala

Normativa:	Descripciones relevantes:
Reglamento de Jornaleros de 1877	Se encontraba contenido en el Decreto 177 de fecha 3 de abril de 1877, y contenía serie de normas relacionadas con el trabajo agrícola en las fincas productivas de Guatemala.
Ley de Trabajadores de 1894	Se encontraba regulada en el Decreto 253 de 1894, y contenía una serie de disposiciones legales relacionadas con el trabajo en Guatemala, así como la introducción de una serie de normativas aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores en la finca agrícolas.

Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo de 1906	Se encontraba regulada en el Decreto 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, e introdujo las primeras normas relacionadas con la Previsión Social en Guatemala.
Ley del Trabajo de 1926	Entró en vigencia en 1926, y consistió en la primera recopilación formal de leyes laborales en Guatemala, contenía una serie de disposiciones generales aplicables a todos los trabajadores de las industrias de la economía guatemalteca.
Código de Trabajo de 1941	Se encontraba regulado en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala de 1941, y surgió como producto de las ideas revolucionarias de la época de la eterna primavera en Guatemala, asimismo codificó todas las leyes laborales de la República. Algunos autores señalan que se encontraba fundamentado en el Código de Trabajo de Costa Rica.
Código de Trabajo de 1961	Básicamente consiste en una serie de reformas que realizaron al Decreto 330 del Congreso de la República.
Reformas al Código de Trabajo de 1992	Se encuentran contenidas en el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, y consisten en una serie de reformas al actual Código de Trabajo vigente, actualizando su parte sustancial tanto en la materia individual como colectiva, así como también algunas reformas procesales relacionadas con el Juicio Ordinario Laboral.

Nota: Elaboración propia, tomando como referencia las nociones doctrinarias del autor Fernández (2011), en relación a la evolución histórica de las leyes laborales en Guatemala.

En función de lo anterior, se puede establecer que la evolución histórica de las leyes laborales en Guatemala, entre otros factores políticos y sociales igualmente importantes, se desarrolló conforme a las necesidades normativas de la principal actividad económica, relacionado con el trabajo agrícola dentro de las fincas, en detrimento de otras áreas análogas como la industria de bienes y servicios, o la prestación de servicios profesionales; en virtud que éste significativo sector de la economía en particular ocupaba a la mayor cantidad de capital humano en actividades laborales en comparación a las otras áreas mencionadas; contribuyendo

de esa manera a la promoción del pleno empleo, y otorgando ingresos periódicos para el sostenimiento de las familias guatemaltecas de las áreas rurales durante varias décadas hasta la actualidad.

Dentro de los referentes históricos relacionados, se puede mencionar el caso de la empresa transnacional United Fruit Company, y el de las familias de empresarios capitalistas, extranjeros y militares retirados que eran propietarios de grandes proporciones de tierras productivas en el país. Por las razones anteriores, es posible evidenciar la fuerte influencia económica de las relaciones de producción dentro del derecho de trabajo como tal, ya que en el actual Código de Trabajo (1941) se encuentran todavía regulados presupuestos jurídicos relacionados con este contexto social y económico de las relaciones de trabajo. Posteriormente, en armonía con el principio evolutivo de esta disciplina, fueron adhiriéndose nuevas materias específicas en la evolución de la legislación laboral en Guatemala, normando relaciones laborales especiales como la de los trabajadores públicos en relación de dependencia con el Estado de Guatemala, y otras.

Características del derecho de trabajo

Al igual que el resto de materias que forman parte de las ciencias jurídicas en general, el derecho de trabajo también cuenta con una serie de atributos distintivos que le permiten diferenciarse del resto de áreas del derecho.

De esa cuenta, es importante conocer las principales características generales del derecho de trabajo para entender el funcionamiento de sus instituciones, figuras, y normas jurídicas especiales que rigen a las relaciones laborales en Guatemala, tanto en el plano individual como en el colectivo de las mismas. Por consiguiente, sin perjuicio de las otras opiniones brindadas por los autores doctrinarios, las principales características son: a) Área del derecho público; b) Autonomía científica; c) Derecho conciliatorio; d) Derecho tutelar o proteccionista; e) Disciplina autonormativa.

La primera característica se relaciona directamente con la naturaleza jurídica del derecho de trabajo como tal, y aunque al presente existen muchas teorías diferentes con relación a éste tópico en particular, en la actualidad tanto doctrinaria como jurídicamente se sostiene el criterio que ubica al derecho de trabajo como un área perteneciente al derecho público, en virtud que regula las relaciones entre patronos y trabajadores, que son consideradas como una cuestión de interés público para los Estados. Además, el derecho de trabajo también busca tutelar los derechos de los trabajadores, y de alguna manera tratar de equilibrar las relaciones laborales, asegurando condiciones justas y adecuadas de trabajo y evitando abusos por parte de los patronos. De esta manera, el derecho de trabajo cumple también una función social importante, ya que garantiza la estabilidad laboral y contribuye a la construcción de la justicia social.

Para Cruz (2006) “el derecho del trabajo es una disciplina jurídica que por su objeto (las relaciones laborales) y por su finalidad (la protección del trabajador) presenta una fuerte dimensión pública y social” (p. 29). En función de lo anterior, se desprende que el derecho de trabajo forma parte de la clasificación pública del derecho, derivado que su finalidad consiste en proteger los derechos de los trabajadores, y con ello garantizar un equilibrio en las relaciones laborales, lo que contribuye finalmente al bienestar colectivo de la sociedad. Asimismo, en armonía con el argumento anterior, sobre su carácter o dimensión publicista, el actual Código de Trabajo (1941) lo conceptualiza expresamente de esa manera, en los siguientes términos: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo” (Considerando número 4, inciso e).

En relación a la segunda característica enfocada a la autonomía científica del derecho de trabajo, ésta se justifica a través de su independencia jurídica y doctrinaria que le permite subsistir en el ordenamiento jurídico guatemalteco sin el resguardo de otras áreas del derecho ya existentes. De tal manera, que desde el punto de vista legal, esta disciplina cuenta con su propia normativa para regular todas las materias que forman parte de su campo de estudio y aplicación en la vida jurídica, tal es el caso del Código de Trabajo (1941), que funge una función mixta en materia normativa, sin perjuicio de las implicaciones legales que de ello puedan emanar, éste

puede ser considerado como una ley sustantiva y procesal a la vez, única en su tipo.

Al respecto conviene señalar, que la Corte Suprema de Justicia del Organismo Judicial en relación a las deficiencias normativas del carácter mixto del Código de Trabajo (1941), y en ejercicio de sus facultades constitucionales de iniciativa de ley, presentó recientemente en el año 2020 ante el Congreso de la República de Guatemala, un proyecto de ley mediante la iniciativa 5809 para la creación de un Código Procesal del Trabajo y de la Previsión Social, el cual se encuentra actualmente en fase de discusiones y deliberaciones en el órgano competente del Organismo Legislativo; y en términos generales, según la exposición de motivos del proyecto en cuestión, se propone hacer más eficiente la administración de justicia en materia laboral en términos procesales, y regular el vacío normativo relativo a la Seguridad Social en Guatemala.

Así mismo, con relación a su independencia jurídica también existen otras leyes y disposiciones de carácter jurídico y administrativo que son análogas al derecho de trabajo, como las relacionadas a la fijación del salario mínimo anual, los decretos que declaran los días asuetos en Guatemala, los reglamentos especiales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los acuerdos y circulares del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se encuentran ratificados por el Estado de Guatemala, entre

otros. Por otra parte, desde el punto de vista doctrinario, el derecho de trabajo, cuenta con sus propios principios, doctrinas, instituciones y figuras jurídicas exclusivas de ésta área en particular, que no pueden ser compatibles o aplicables con otras áreas del derecho.

En otro orden de ideas, también se considera que el derecho de trabajo se caracteriza por ser un derecho esencialmente conciliatorio, llamado a resolver en todo caso las diferencias y controversias que puedan suscitarse entre las partes involucradas en una relación laboral, es decir, entre trabajadores y patronos; en virtud que no es posible validar la concepción de un derecho finalizador o destructor, ya que esto afectaría de manera exponencial a la estabilidad económica de las familias guatemaltecas que dependen de los ingresos obtenidos por sus salarios para su sostenimiento, así como también devendría en una paralización total de la producción de bienes y servicios, prestación de servicios profesionales, y de los históricos procesos relacionados con el trabajo agrícola y de explotación de recursos naturales en Guatemala.

Naturalmente, el atributo conciliador, pone de relieve la notoria necesidad que tienen los trabajadores de sus puestos de trabajo, pero sin dejar de garantizar el fiel cumplimiento de los derechos laborales de carácter irrenunciables que constituyen el mínimo legal de las relaciones laborales. Al respecto el autor De la Cueva (2018), señala que “el derecho del trabajo es un conjunto de normas que busca regular las relaciones entre

trabajadores y empleadores, y cuyo carácter conciliador se manifiesta en la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de ambas partes” (p. 38). Por consiguiente, se pone de manifiesto que el derecho de trabajo tiene un carácter conciliatorio que buscará esencialmente evitar los conflictos laborales y promover un ambiente de trabajo propicio a la armonía social.

Finalmente, el Código de Trabajo (1941) establece en su parte considerativa “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes” (Considerando número 6). Lo anterior, resaltar normativamente el carácter conciliatorio, como un principio propio del derecho de trabajo, debiendo ser observado en todo momento al interpretar las normas laborales, y al ejercer acciones judiciales ante los órganos jurisdiccionales. De manera similar, aunque indirecta, también la normativa antes citada, señala más adelante en su articulado que “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social” (artículo 17).

Por otra parte, con relación a su carácter tutelar o proteccionista, se puede establecer que este atributo en particular representa el aspecto más sobresaliente del derecho de trabajo en comparación con las demás áreas del derecho, ya que no existe ninguna otra disciplina jurídica que pueda

perfeccionar sus normas, principios, doctrinas e instituciones. En palabras sencillas, la tutelaridad o proteccionismo del Estado sobre las relaciones laborales surge como una respuesta necesaria para equilibrar las notables diferencias económicas existentes entre las partes inmersas en una misma relación de trabajo. Al respecto Jiménez (2019) sostiene que “el derecho del trabajo se fundamenta en la protección del trabajador como sujeto más débil en la relación laboral, y en la regulación de las condiciones de trabajo, con el fin de evitar la explotación y conseguir una mayor justicia social” (p. 17).

Este atributo adquiere especial relevancia, ya que durante varias décadas desde su apareamiento, se le ha calificado como un aspecto injusto para la parte patronal, especialmente durante la época moderna, en donde se sostuvo una tesis popular que abogaba por la liberalidad de las relaciones laborales, exigiendo la limitación de la participación del Estado como ente regulador absoluto de las actividades económicas, bajo la premisa que la constante y activa participación estatal era la causa del debacle económico de las naciones, y de los problemas asociados a la falta de oportunidades para las empresas. Sin embargo, sin entrar en apasionadas discusiones académicas entorno a ello, la evidencia histórica ha demostrado que la desregulación o falta de intervencionismo total del Estado en la sociedad, en materias relacionadas como las relaciones laborales, ha sido la causa de las más cruentas desigualdades, abusos e injusticias sociales.

En función de lo anterior, se justifica que el derecho de trabajo deba ser esencialmente tutelar dada la evidencia histórica negativa que se encuentra presente en la historia universal, como es el caso de los países en vías de desarrollo como Guatemala, que tuvieron serias dificultades por la ausencia normativa del Estado en estas materias en concreto, especialmente en las etapas relacionadas con el desarrollo constitucional y del reconocimiento a los derechos humanos. De igual manera, el Código de Trabajo (1941) defiende esta postura señalándola como una característica ideológica del derecho de trabajo en los siguientes términos: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente” (Considerando número 4, inciso a).

Finalmente, el derecho de trabajo también puede ser caracterizado como una disciplina autonormativa, ya que aunado al proceso constitucional de formación y sanción de la ley propia de la normativa ordinaria, el derecho de trabajo, en materia de las negociaciones colectivas que surgen al celebrar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, puede crear sus propias normativas que adquieren el carácter de ley profesional. Asimismo Franco (2021) con relación a esta institución en particular señala que “es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con el objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores” (p. 217).

De igual manera el Código de Trabajo (1941) define a la institución de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de la siguiente manera:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existente o que luego se realicen en las empresas, industrias, o regiones que afecte (artículo 49).

Principios que informan al derecho de trabajo

Según Ossorio (2012) los principios, en su acepción conceptual relacionada al derecho, son “aquellas ideas fundamentales que, por su relevancia y generalidad, se erigen en las bases del sistema jurídico y sirven como criterios orientadores en la interpretación y aplicación del derecho” (p. 447). En función de lo anterior, se puede establecer que los principios del derecho de trabajo consisten básicamente en los pilares que sostienen o fundamentan el contenido de esta división de las ciencias jurídicas en particular, pudiendo ser entendidos bajo esa perspectiva como las líneas directrices o preceptos que inspiran el sentido de las normas laborales, y que configuran las relaciones laborales.

Asimismo, cabe destacar que actualmente en la doctrina jurídica no existe un consenso oficial sobre el número y la denominación oficial de los principios que informan al derecho de trabajo como tal, razón por la cual al realizar una breve revisión de la literatura será posible evidenciar que

existirán tantos principios como autores los habrá. Sin embargo, en aras de ofrecer un panorama jurídico que permita establecer cuáles son los principios rectores más importantes que se encuentran entre el amplio catálogo que nos ofrece la teoría, y que son de mayor aplicación práctica en el ordenamiento jurídico guatemalteco; se tomarán en cuenta solamente aquellos que puedan fundamentarse en la ley constitucional y normas ordinarias de Guatemala, sin perjuicio de la existencia de otros principios que aunque no figuren taxativamente en el contenido de las normas jurídicas en general, son igualmente aplicables y válidos.

De esa cuenta, se propondrán como principios esenciales del derecho del trabajo en Guatemala, los que se encuentran desarrollados en la parte considerativa del actual Código de Trabajo (1941), los cuales también reciben la denominación de características ideológicas del derecho de trabajo, y sobre los cuales se pueden extraer valiosas fuentes de interpretación para las normas laborales. En función de lo anterior, los principios que serán estudiados corresponden a los siguientes planteamientos: a) Principio tutelar de los trabajadores; b) Principio de garantías mínimas; c) Principio de necesidad e imperatividad; d) Principio de realismo y objetividad; e) Principio de derecho público; f) Principio de irrenunciabilidad; g) Principio democrático; h) Principio conciliatorio; principios que se desarrollarán a continuación.

En primer lugar, se encuentra el principio tutelar de los derechos de los trabajadores, el cual actúa bajo la premisa que el derecho de trabajo debe considerar y comparar las condiciones socioeconómicas de las partes inmersas en una relación laboral, y como producto de ello, otorgar una preferencia especial hacia los trabajadores por sobre los patronos, en virtud que los primeros se encuentran en una posición de desventaja frente a los últimos, dada las variables asociadas al capital, los medios de producción, y la propiedad de las herramientas de trabajo. En función de lo anterior, se justifica acertadamente su denominación asociada a la tutelaridad de los trabajadores. De igual manera, a lo largo del Código de Trabajo (1941), se encontrarán varias normas que tratarán de compensar esa desigualdad histórica que siempre ha existido entre las partes, como es el caso de la exención fiscal (artículo 11), o la representación legal en juicios (artículo 321).

En segundo lugar, se contempla el principio de garantías mínimas, que establece, que todos los derechos laborales en Guatemala constituyen garantías sociales de carácter mínimo, protectoras de los trabajadores, e irrenunciables únicamente para el caso de los trabajadores, tal como lo preceptúan los artículos 12 del Código de Trabajo (1941), y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985). Asimismo, en tercer lugar, figura el principio de necesidad e imperatividad, que surge básicamente de la histórica desigualdad e injusticia social, con el fin de evitar que los trabajadores contraten su fuerza de trabajo a cambio de

condiciones precarias y contradictorias a los preceptos legales en materia laboral; en virtud de lo anterior, todas las normas contenidas en el Código de Trabajo (1941) son consideradas de orden público, y adquieren el carácter de obligatorias, para efectos de derechos y obligaciones (artículos 12, 14, y 17).

En cuarto lugar, el principio de realismo y objetividad, se relaciona directamente con la necesidad científica de encuadrar las normas laborales al contexto socioeconómico real que subsiste en las relaciones de trabajo, y ofrecer en consecuencia de ello criterios normativos que sean capaces de resolver las controversias que emanan como producto del carácter cambiante y dinámico, dentro del ámbito de las relaciones de trabajo que tienen lugar en el mercado laboral guatemalteco, dado que los procesos económicos se encuentran sujetos a múltiples variables sociales, económicas y políticas. Al respecto el Código de Trabajo (1941) establece varios métodos de interpretación e integración de las normas laborales para estos casos en concreto (artículos 15 y 16).

En quinto lugar, el principio de derecho público, se relaciona directamente con las clases de intereses, sujetos subordinados, y características propias de las normas comprendidas dentro del derecho de trabajo. Este principio, al igual que otros ya mencionados, comporta una dimensión histórica de luchas sociales por la protección de los derechos de los trabajadores, así como un interés especial por el papel del Estado como sujeto dominante

que delimita los estándares o parámetros normativos que todas las relaciones laborales deberán cumplir. Al respecto, los artículos 14 del Código de Trabajo (1941), y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), preceptúan su validez y alcances normativos en las relaciones laborales.

En sexto lugar, el principio de irrenunciabilidad, que se configura en la regulación expresa que imponen las normas laborales para que en las relaciones de trabajo sean observados y asegurados todos los derechos fundamentales de los trabajadores, y que en consecuencia no sean disminuidos, tergiversados o eliminados en forma alguna todos los beneficios y garantías que son otorgados a los trabajadores en Guatemala por conducto de la legislación laboral; en virtud que al igual que el resto de principios antes explicados, dadas las alarmantes cifras en las tasas de empleo en el país, muchos trabajadores optan por contratar su fuerza de trabajo a cambio de situaciones precarias que favorecen a los empresarios, principalmente en las áreas rurales. El fundamento normativo de este principio se encuentra desarrollado en los artículos 12, 14 del Código de Trabajo (1941), y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).

Por otra parte, en séptimo lugar, el principio democrático, según el Código de Trabajo (1941) se traduce en la orientación filosófica y normativa del derecho de trabajo para buscar la dignificación económica y moral de los

trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. De tal suerte, que su carácter democrático se encuentra vinculado normativamente con las necesidades sociales de los grupos de trabajadores que forman parte de la sociedad, y que ameritan ser dignificados en sus derechos laborales. Su fundamento legal se encuentra en los artículos 17 del Código de Trabajo (1941), y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).

Y en octavo lugar figura el principio conciliatorio, el cual se refiere a que el derecho de trabajo está llamado a conciliar las diferencias que puedan surgir dentro de la relación jurídico laboral de los trabajadores con el patrono, tomando en consideración que las partes deberán ceder u otorgar parte de sus intereses, en un conflicto derivado de un conflicto laboral, para llegar a una solución pacífica, para efectos que no sean violados o disminuidos sus derechos laborales conforme a la legislación vigente. El fundamento legal de este principio se encuentra establecido en el considerando número seis del Código de Trabajo (1941), y en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).

Fuentes del derecho de trabajo

En primera instancia conviene señalar que el concepto de fuentes del derecho guarda sus antecedentes en el antiguo derecho romano, donde tradicionalmente surgieron las distinciones entre dos clases de normativas, entre las denominadas *ius scriptum* que hacían referencias a las leyes escritas, y las *ius non scriptum* que consistían en las leyes no escritas o convencionalismos socialmente aceptados por la tradición jurídica romana. Paulatinamente, estas ideas sobre la conceptualización de las fuentes del derecho han ido desarrollándose de manera científica y doctrinaria para integrar un catálogo más amplio de fuentes reconocidas para cada área del derecho en particular, tomando en cuenta factores sociales, políticos, o tendencias filosóficas de cada país. Su estudio forma parte de los conceptos esenciales e introductorios del derecho, particularmente en la comprensión de los alcances normativas de área de las ciencias jurídicas.

Según Fernández (2011) “el estudio de las fuentes del derecho del trabajo adquiere gran importancia, debido a que este es un derecho de reciente creación, que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen” (p. 79). Por otra parte, el autor Garnica (2022) señala que las fuentes del derecho constituyen “todas las circunstancias que sirven de base o sustento para la creación de la norma jurídica” (p.18). Por tanto, en palabra sencillas las distintas fuentes del derecho consisten en el estudio

de las distintas formas en las que se genera, se interpreta, se desarrolla, y se aplica el derecho en las sociedades humanas. Con relación al derecho de trabajo, existen varias clasificaciones de fuentes del derecho, pero las que resultan aplicables son las siguientes: a) Fuentes Históricas; b) Fuentes reales o materiales; c) Fuentes Formales.

En primer lugar, con relación a las denominadas fuentes históricas, se puede establecer que “hacen referencia a todos aquellos documentos que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como los grabados, los periódicos, entre otros.” (Garnica, 2022, p.18). Para el caso de Guatemala, algunos ejemplos sobresalientes dentro de las fuentes históricas pueden mencionarse el caso de las distintas normativas que constituyeron las bases originarias para la regulación del derecho de trabajo, como lo fueron en su momento el Reglamento de Jornaleros de 1877, la Ley de Trabajadores de 1894, entre otros cuerpos normativos antiguos que ya no se encuentran vigentes en actualidad, y que son estudiados para efectos de interpretación la evolución de las normas laborales.

Por otra parte, también existen las denominadas fuentes reales o materiales, las cuales hacen referencia “a todos aquellos acontecimientos de la vida del hombre en sociedad, que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como los movimientos ideológicos y la necesidad de justicia” (Garnica, 2022, p.18). Algunas manifestaciones tradicionales

de fuentes reales o materiales se relacionan a los factores inmersos a la evolución de las sociedades, y la influencia del uso de la tecnología, la economía, y la política, como lo fueron en su momento la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, la creación de la Organización de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo, y las guerras mundiales.

Es importante destacar que, aunque las fuentes históricas y las fuentes materiales del derecho pueden estar relacionadas, no son lo mismo. Las fuentes históricas se refieren al conjunto de normas jurídicas y demás antecedentes legales que fueron utilizados en el pasado por una sociedad en una época en concreto. Por otro lado, las fuentes materiales o reales, si distinguen porque hacen referencia a todos los factores que influyen en el proceso formativo y de sanción de las leyes, como, por ejemplo, los eventos relacionados con la evolución de la sociedad, la economía, la tecnología y la política. En suma, se puede señalar que las fuentes históricas se orientan al estudio de los antecedentes normativos que ya no se encuentran vigentes, mientras que las fuentes materiales o reales se concretan en el estudio de la realidad social, económica y política de la sociedad.

Finalmente, las fuentes formales, consisten en “las normas jurídicas que emanan de los órganos encargados de la producción normativa en una sociedad determinada, como el poder legislativo, el poder ejecutivo y el

poder judicial” (García, 2020, p. 38). Dentro de ellas se pueden mencionar el caso de la legislación ordinaria que surge como producto del proceso constitucional de formación y sanción de la ley contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), así como también la jurisprudencia, la costumbre, y la doctrina, entre otras fuentes formales de carácter secundario. Sin embargo, según la Ley del Organismo Judicial (1982) de las fuentes formales antes consideradas, las que adquieren especial relevancia para el ordenamiento jurídico guatemalteco son las siguientes:

La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada (artículo 2).

Desde otro punto de vista, con especialización a las fuentes del derecho aplicables con exclusividad al derecho de trabajo en Guatemala, se pueden destacar la existencia de una tendencia doctrinaria sostenidos por varios autores, y especialistas en derecho laboral, que afirman y sostienen que en materia laboral existen, a diferencia de otras áreas del derecho, una serie de fuentes propias del derecho de trabajo. En función de lo anterior, según Franco (2018), pueden surgir fuentes del derecho a partir de las siguientes divisiones: a) Por la Constitución; b) Por los Convenios Internacionales; c) Por la legislación ordinaria; d) Por las convenciones colectivas de trabajo; e) Por el uso local y la costumbre; f) Por la doctrina legal; g) Por los reglamentos interiores de trabajo; h) Por los principios

generales del derecho. En la **Tabla 3** se ofrece una breve definición de cada una de ellas, con su respectivo fundamento legal.

Tabla 3

Fuentes del derecho específicas del derecho de trabajo en Guatemala

Clasificación:	Descripciones relevantes:
Constitución Política de la República de Guatemala de 1985	La Constitución es la ley fundamental de los Estados, y en ella se definen aspectos importantes para la vida jurídica los países, como lo relativo a los derechos fundamentales de las personas, la organización del Estado, los mecanismos de protección a las garantías constitucionales, entre otros aspectos relacionados. En materia laboral, para el caso de Guatemala, resultan relevante los preceptos establecidos en los artículos 101 al 106 para el caso de los trabajadores del sector privado, como potenciales fuentes formales del derecho.
Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por Guatemala	Los Convenios Internacionales que amparan los derechos laborales en Guatemala, provienen principalmente de las disposiciones internacionales emanadas por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales representan una fuente formal para el derecho de trabajo, en virtud que, al momento de su ratificación por el Estado, se crean obligaciones jurídicas internacionales que deberán ser tomadas en cuenta, con efectos vinculantes. Su fundamento legal se encuentra en los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).
Legislación ordinaria creada por el Congreso de la República de Guatemala	Corresponde a la legislación nacional en materia laboral que surge como consecuencia del proceso constitucional de formación y sanción de la ley en Guatemala, los cuales reúnen todos los requisitos necesarios para otorgarles plena validez legal. Su desarrollo se contempla en los artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y de manera supletoria en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo (1994).
Convenciones colectivas de trabajo	Esta manifestación de las fuentes del derecho de trabajo consiste en las negociaciones colectivas que se crean mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo en Guatemala, entre los trabajadores y sus patronos, con o sin la intervención de los sindicatos correspondientes. Se reconoce tanto en la legislación ordinaria en el artículo 49 del

	Código de Trabajo (1941), como en la normativa constitucional en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).
Usos y convencionalismos sociales	Los usos o convencionalismos sociales son una fuente del derecho que se refiere a las costumbres que se desarrollan dentro de una sociedad, y que son consideradas como normas de conducta aceptable y obligatoria. Estas prácticas pueden ser utilizadas como base para la creación de normas jurídicas, ya que representan la forma en que las personas se comportan y se relacionan entre sí en una determinada sociedad, o bien como una fuente de interpretación. Se encuentra regulada en los artículos 15 del Código de Trabajo (1941), y 2 de la Ley del Organismo Judicial (1982).
Reglamentos Interiores de Trabajo	El Reglamento Interior de Trabajo en Guatemala es un documento importante que establece las normas y reglas que deben seguir los empleados y empleadores dentro de una empresa o institución, y su objetivo principal es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores, de conformidad con el artículo 57 del Código de Trabajo (1941).
Principios del Derecho de Trabajo y los Principios Generales del Derecho	Los principios generales del derecho laboral son una serie de conceptos y valores que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores. Estos principios se encuentran reconocidos en distintas leyes laborales y tratados internacionales, y su objetivo es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar una relación laboral justa y equitativa, se encuentran regulados en el cuarto considerando y en el artículo 15 del Código de Trabajo (1941).

Nota: Elaboración propia, tomando como referencia las nociones doctrinarias del autor Franco (2018), en relación a las fuentes del derecho específicas del derecho de trabajo en Guatemala.

El contrato de trabajo

En términos generales el contrato de trabajo representa una de las instituciones más importantes del derecho de trabajo indiscutiblemente, en virtud que a través del mismo se puede constatar varios hechos trascendentales como la existencia de una relación laboral entre un trabajo y su patrono, sin perjuicio de los demás medios probatorios contemplados

ante su ausencia por el Código de Trabajo (1941) en el artículo 31; además establece en términos contractuales la descripción del puesto de trabajo y las funciones que desempeñará el futuro colaborador, las relaciones jerárquicas, la clase de jornada y los horarios de trabajo, el sueldo mensual, y las demás bonificaciones y beneficios que el patrono otorgue al trabajador para el correcto funcionamiento de sus labores.

Según Ossorio (2012) el contrato de trabajo es el “acuerdo mediante el cual una persona (trabajador) se compromete a prestar servicios retribuidos por cuenta y bajo la dirección de otra (empleador), quien se obliga a pagar por esos servicios y a proporcionar las condiciones necesarias para su realización” (p. 453). Por otro lado, Cabanellas (1993) otorga una definición semejante, señalando que el contrato de trabajo es el “acuerdo por el cual una persona se obliga a prestar servicios personales a otra, bajo la dependencia y dirección de ésta última, mediante la percepción de una remuneración determinada” (p. 234). En ambas definiciones es posible evidenciar, que existe un acuerdo volitivo entre las partes, en las que una se obliga a realizar determinados actos en favor de otra, a cambio de una remuneración económica, que se denomina como contraprestación.

El Código de Trabajo (1941) otorga una definición legal del contrato de trabajo, describiéndolo de la siguiente manera:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...) (artículo 18).

De tal suerte que luego de analizar, el contenido de la norma jurídico laboral se puede establecer, que el contrato de trabajo es una herramienta fundamental dentro del derecho laboral, ya que establece los términos y condiciones en que se llevará a cabo la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Es decir, es el instrumento jurídico que regula la relación entre ambas partes y define las obligaciones y responsabilidades de cada una. La importancia del contrato de trabajo radica en que permite proteger los derechos de los trabajadores y garantizar su seguridad y estabilidad laboral. Así, el contrato establece los derechos y deberes de ambas partes, incluyendo la duración del contrato, la jornada de trabajo, el salario, las vacaciones, las prestaciones sociales, entre otros aspectos relevantes.

La indemnización laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Definición

En términos simples, la indemnización laboral es una dualidad jurídica, compuesta por el derecho que tienen los trabajadores en caso de ser despedidos injustificadamente, y por la obligación que surge para la parte patronal que termina de esta manera una relación de trabajo. Sin embargo, en aras de obtener una mayor claridad conceptual de esta institución en concreto se analizará desde la perspectiva teórica, y legal. De esa cuenta, desde el punto de vista doctrinario, según Ossorio (2012), la indemnización laboral es “la suma de dinero que el empleador debe pagar al trabajador cuando lo despide sin justa causa” (p. 254). En cambio, para Cabanellas (1993) la indemnización laboral es “la compensación que el empleador debe pagar al trabajador por el daño causado como consecuencia de un despido injustificado” (p. 329). En cualquier caso, la indemnización laboral es un derecho que busca compensar al trabajador por el daño causado al ser despedido sin justa causa.

Por otra parte, desde el punto de vista normativo a nivel constitucional la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece lo siguiente:

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea (...) (artículo 102 literal (o)).

De igual manera, el Código de Trabajo (1941) a nivel ordinario, establece lo siguiente en relación a la indemnización laboral:

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. (...) (artículo 82).

En suma, la indemnización laboral forma parte de los derechos sociales mínimos para los trabajadores reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), y es una institución laboral que procede únicamente en los casos de despidos injustificados al cese de la relación laboral, es decir, en los casos en los que la parte patronal no invoca una causal justificativa de despido que sea imputable al trabajador. Asimismo, la indemnización laboral, puede ser entendida también como una especie de manifestación de la previsión social, ya que busca otorgarle al trabajador y a su familia solvencia económica por algunos meses hasta que pueda conseguir un nuevo empleo, y con ello evitar poner en riesgo su propia subsistencia por las implicaciones inmersas en un despido no esperado.

Por otra parte, en relación a su cálculo legal, existen criterios desiguales para establecer la exactitud de su liquidación, ya que como lo establece Fernández (2011) “en el Código de Trabajo no se establecen formulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones, como tampoco lo regulan otras leyes. La normativa se limita a establecer los parámetros para las operaciones consiguientes” (p. 222). Sin embargo, en la práctica empresarial muchos patronos suelen delegar estas operaciones matemáticas de cálculo con implicaciones legales ante los oficios del Gerente de Contabilidad, o bien como uno de los servicios tercerizados que adquiere de una firma de contadores privados.

En función de lo anterior, en la **Tabla 4** se presentan los parámetros legales para el cálculo de la indemnización laboral que establece el Código de Trabajo (1941) en su parte conducente:

Tabla 4

Parámetros legales para el cálculo de la indemnización laboral

Parámetros legales:	Descripciones relevantes:
Alcances de la indemnización laboral	El patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.
Enajenación a terceros	Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos establecido en la ley.
Promediación	Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses

	que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
Alcances de la continuidad del trabajo	La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas tipificadas en el Código de Trabajo (1941) que suspenden y no terminan el contrato de trabajo. Asimismo, será de pleno derecho la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
Supletoriedad del Seguro Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, 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, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Nota: Elaboración propia, tomando como referencia los parámetros legales para el cálculo de la indemnización laboral previstos en el artículo 82 del Código de Trabajo (1941).

En armonía de lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, como autoridad administrativa de trabajo, también ha puesto a disposición de los interesados un portal electrónico gratuito en donde de manera genérica pueden consultarse las cifras provisionales para establecer la sumatoria total a la cual ascendería el cálculo de esta prestación en un caso en concreto, tomando en cuenta otras prestaciones laborales que deben ser liquidadas al momento del cese de una relación laboral, ya que es muy común encontrar en la práctica judicial casos en los cuales, existen errores para su determinación exacta, especialmente con ocasión de la presentación de una demanda ordinaria laboral, y la subsanación de los previos de la parte del petitorio al órgano

jurisdiccional. En la **Imagen 1** se puede visualizar el interfaz principal de la página electrónica creada por la institución precitada.

Imagen 1

Sistemas de Estadísticas Laborales de Inspección de Trabajo

Sistema de Estadísticas Laborales de Inspección de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Nuevo Cálculo

Fecha de Nacimiento: 14 / 04 / 2023 | Edad: 0 Años, Sector de la empresa: Sector Privado
 Motivo del cálculo: Despedido

¿Trabaja en centro educativo? No | Tipo de trabajo: No Agrícola
 Jornada de trabajo: Diurna (8 hrs.) | Ventajas económicas: No
 ¿Trabajaba 3 días o más por semana? Si

Fecha de inicio: 14 / 04 / 2023 | Fecha de terminación: 14 / 04 / 2023
 Meses laborados ... sin datos | Días laborados ... sin datos

Si no ha gozado de alguno de estos beneficios, coloque la fecha de inicio de la relación laboral.

Fecha del último periodo de vacaciones: 14 / 04 / 2023 | Sin datos días
 Fecha del último periodo de aguinaldo: 14 / 04 / 2023 | Sin datos días
 Fecha del último periodo de Bono 14: 14 / 04 / 2023 | Sin datos días
 Fecha del último pago: 14 / 04 / 2023 | Sin datos días

Salario Ordinario promedio:
 Salario Extraordinario promedio:
 Comisiones promedio:
 Total promedio ...: 0
 Total ordinario + comisiones: 0

Horas extraordinarias sin pagar: | Bonificación incentivo:
 Días de vacaciones anuales: | Días gozados de vacaciones: Sin datos días
 Horas laboradas en la semana: | Semanas ... Sin datos Extras 0

Observaciones:

Prestación	Valor
Indemnización	0.00
Vacaciones	0.00
Aguinaldo	0.00
Bonificación anual (Bono 14)	0.00
Salarios pendientes	0.00
Ventajas económicas	0.00
Ajuste salarial	Sin Datos
Ajuste bonificación incentivo	Sin Datos
Bonificación incentivo pendiente	0.00
Horas extraordinarias pendientes	Sin Datos
Horas extraordinarias de menores de edad	Sin Datos
Total ...	0

Tabla de ajustes

Año	Días	Salario Mínimo	Diferencia	Bonificación Mínima	Diferencia
Total	Sin Datos		Sin Datos		Sin Datos

Esta cálculo no produce ningun efecto legal, es provisional.

Nota: Demostración gráfica de la interfaz electrónica del Sistema de Estadísticas Laborales para la consulta de prestaciones laborales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (2023).

Antecedentes históricos de la indemnización laboral

En relación a los antecedentes históricos de la indemnización laboral resulta conveniente explicar que estos se encuentran relacionados directamente con la lucha de los trabajadores por obtener derechos laborales básicos durante la Revolución Industrial. En virtud que, en la víspera de esos acontecimientos sociales, los trabajadores no tenían derechos laborales, y los empresarios tenían la libertad de contratar y despedir trabajadores a su antojo, sin ninguna obligación jurídica de compensarlos ante su despido. Empero, afortunadamente en el siglo XIX comenzaron a surgir algunas disposiciones laborales que reconocían algunos derechos a los trabajadores, como fue el caso de Inglaterra que aprobó en 1824 una ley que establecía la obligación del empleador de pagar una indemnización al trabajador en caso de despido injustificado. Paulatinamente, esta medida se adoptó como respuesta a las crecientes demandas obreras de mejores condiciones laborales.

Asimismo, con el correr de los años otros países se sumaron a la innovadora tendencia legislativa inglesa, como lo fueron Francia y Alemania, al adoptar leyes laborales que establecían la obligación de la parte patronal de pagar una indemnización al trabajador en caso de despido injustificado. Por otra parte, en el caso de los países latinoamericanos, que forman parte de América Central y del Sur propiamente, es posible evidenciar que la historia jurídica de la

indemnización laboral es bastante semejante a la de los países europeos antes mencionados, en virtud que ésta fue la consecuencia emanada de la fuerte influencia de varios movimientos sociales, políticos, culturales, y económicos para el mejoramiento de los derechos de la clase trabajadora o asalariada de los distintos medios de producción.

Naturaleza jurídica de la indemnización laboral

En relación a la naturaleza jurídica de la indemnización laboral, conviene señalar que, en términos generales, consiste en un derecho fundamental del que gozan todos los trabajadores, y que consiste en una compensación económica que se les otorga en el supuesto fáctico de ser despidos injustificadamente. En complemento de lo anterior, resulta oportuno señalar que en Guatemala se distinguen dos grandes vertientes para la esfera jurídica de las relaciones laborales, la cual tiene una gran incidencia en el otorgamiento de la indemnización laboral como tal, ya que por un lado existe el sistema legal aplicable a las relaciones de trabajo de la iniciativa empresarial o sector privado, y por otro lado la del sector público, las cuales regulan disposiciones especiales para su aplicación efectiva. En el caso de ésta última clasificación, los empleados y funcionarios públicos, deberán sujetarse a la normativa especial que les rige.

Asimismo, también resulta interesante mencionar que, en el caso de las relaciones de trabajo del sector privado, el fundamento fáctico de ser despedido injustificadamente, no constituye limitación alguna para otorgar esta prestación laboral con exclusividad, puesto que en la práctica laboral es común observar varios casos, en los cuales la parte patronal decide otorgarla libremente al término de la relación de trabajo, sin importar la causa que la haya motivado de forma originaria, aplicando incluso las bases legales para su cálculo e íntegra liquidación, como una forma de auxilio económico o de agradecimiento al trabajador, esto sucede especialmente en el modelo de contratación de las empresas multinacionales con operaciones en Guatemala. Algunos autores doctrinarios suelen denominar a esta práctica como indemnización universal o voluntaria, la cual no tiene asidero legal en el ordenamiento jurídico positivo guatemalteco.

Por otra parte, dentro de su naturaleza jurídica, también puede ser entendida como una obligación dineraria que tienen todos los patronos, por concepto de los daños y perjuicios que provocan al terminar abruptamente una relación de trabajo sin que medien las causas legales que le amparen para dar por terminado un contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte. En Guatemala, para el caso de los trabajadores del sector privado, dichas causales se encuentran reguladas en el artículo 79 del Código de Trabajo (1941). De esa cuenta, se considera que esta institución eminentemente laboral tiene a su vez, un

carácter compensatorio, ya que desde una perspectiva teleológica busca restablecer el equilibrio económico del trabajador y de su familia.

Características de la indemnización laboral

Actualmente no existe un consenso oficial por los autores y tratadistas de la doctrina jurídica acerca de las principales características que se le deben atribuir a la indemnización laboral como parte de las prestaciones laborales, lo cual surge como producto de la escasa bibliografía de autores guatemaltecos entorno al estudio pormenorizado de las prestaciones laborales en general y de la indemnización de prestaciones laborales en particular, puesto que la investigación jurídica suele hacer hincapié en otros tópicos del derecho de trabajo que se encuentran en mayor tendencia, especialmente los relativos a la materia del derecho colectivo y derecho procesal. Sin embargo, luego de haber analizado teórica y normativamente a la institución como tal, se pueden señalar las siguientes características de la misma: a) De carácter Compensatorio; b) De determinación económica; c) Derecho fundamental de los trabajadores; d) De carácter obligatorio.

Con relación a la primera característica, se le conceptualiza como una institución de carácter compensatorio, en virtud que su principal objetivo consiste en compensar o retribuir al trabajador por los daños y perjuicios económicos que ha sufrido en su patrimonio debido a la terminación del

contrato laboral de manera abrupta. Al respecto, conviene agregar que generalmente, esta prestación suele ser la más conflictiva entre los pleitos judiciales, ya que muchas veces, la parte patronal maliciosamente busca sorprender al trabajador en su buena fe, aprovechándose muchas veces de la ignorancia de los mismos, al utilizar estrategias malintencionadas como simulaciones y otros argumentos persuasivos entorno a su liquidación efectiva en el cese de una relación laboral.

Asimismo, también se caracteriza por ser de determinación económica, derivado a que tiene una valuación monetaria, es decir, que se le otorga al trabajador una cantidad dineraria líquida, que surge del cálculo legal del salario promedio de los últimos seis meses, por la cantidad de años laborados de forma continua, adhiriendo para el efecto a los cálculos correspondientes a las partes proporcionales del Aguinaldo, de la Bonificación Anual de los Trabajadores, y de otras remuneraciones que forman parte del total del pasivo laboral. Aunado lo anterior, dicha cantidad dineraria suele ascender a varios miles de quetzales, en virtud, que solamente pueden ser computados para su cálculo los sueldos que se encuentren equiparados con el rango del salario mínimo vigente del año en que se liquida, pudiendo en todo caso, ser susceptible de reajustarse salarialmente en los casos en los cuales el trabajador recibiera menos de los mínimos legales.

Por otra parte, también adquiere un atributo especial como un derecho fundamental de los trabajadores, en virtud que se encuentra regulado en la literal “o” del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), como uno de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, dentro de la esfera de los derechos humanos de segunda generación en la dimensión colectiva y social propiamente. Esta disposición constitucional surge como producto de la normal tutelaridad a la que está llamado el derecho de trabajo dentro de las relaciones laborales, además guarda una especial armonía con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (2022) que reportaron que en el año anterior, la tasa de desempleo aumentó, y el ingreso promedio mensual de la clase trabajadora no superó los tres mil quetzales mensuales, asociado a que la mayoría de los hogares no cuenta con acceso a servicios básicos.

Finalmente, se le puede caracterizar, también de carácter obligatorio, toda vez que puede ser exigido de manera coercitiva ante los órganos jurisdiccionales competentes en materia de trabajo y previsión social, a través de un proceso judicial promovido por el trabajador, a quien no se le hubiera hecho efectivo el pago de dicha prestación laboral, por cualquiera causa, con ocasión de un juicio ordinario laboral. Generalmente los trabajadores suelen buscar la ayuda de los Bufetes Populares de las distintas universidades autorizadas en el país, con el objetivo de evitar los gastos de procuración y auxilio profesional de un abogado particular. Asimismo, en la práctica de la abogacía laboral, no

resulta erróneo asegurar, que casi siempre esta clase de juicios resultan favorables para los trabajadores, derivado de los principios aplicables al derecho de trabajo.

Regulación legal de la indemnización laboral en Guatemala

La regulación jurídica de la indemnización laboral como institución del derecho de trabajo, se encuentra ampliamente desarrollada por varios cuerpos legales, los cuales se definen a cabalidad en la **Tabla 5**.

Tabla 5

Regulación legal de la indemnización laboral en Guatemala

Orden normativo:	Citas legales relevantes:
Constitución Política de la República de Guatemala	Se regula como uno de los derechos sociales mínimos de los trabajadores guatemaltecos en el artículo 102 inciso o de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).
Código de Trabajo	Se regula como una consecuencia legal del despido injustificado en el artículo 82 del Código de Trabajo (1941).
Ley de Servicio Civil	Se regula como uno de los derechos de los servidores públicos en el numeral séptimo del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil (1968). Sin embargo, esta disposición aplica con exclusividad a los trabajadores del sector público de la Administración Pública (dependencias del Organismo Ejecutivo) de Guatemala.

Nota: Elaboración propia, en alusión al sistema de regulación legal vigente de la indemnización laboral en Guatemala, 2023.

Teoría de la validez jurídica

Antecedentes

La validez jurídica es un concepto fundamental en el ámbito del derecho, ya que se refiere a la capacidad de los distintos cuerpos normativos para ser considerados como válidas y efectivas en una sociedad, especialmente cuando se trata de la legislación como expresión normal del derecho. En función de lo anterior, estar al tanto de los antecedentes históricos de la teoría de la validez jurídica es importante para comprender la evolución de estos fundamentos a lo largo del tiempo y analizar cómo ha influido en la forma en que se ha entendido el derecho, en cuanto a su aplicación y perfeccionamiento. Además, el estudio de los antecedentes históricos cumple una función ilustradora al permitir identificar las diferentes corrientes de pensamiento y enfoques doctrinarios que han contribuido al desarrollo de la ciencia del derecho, y cómo se han relacionado con otros conceptos fundamentales como la justicia y la igualdad.

En definitiva, la comprensión de los antecedentes históricos de la teoría de la validez jurídica, aunque introductoriamente, es fundamental para tener una visión completa y profunda del funcionamiento del derecho. De esa cuenta, algunos de los elementos más sobresalientes son los siguientes: a) el Positivismo Jurídico; b) la Teoría del Derecho Natural; c) el Historicismo Jurídico. En primer lugar, el Positivismo Jurídico, es una

corriente del pensamiento jurídico, que surge en el siglo XIX, y que establece que la validez de una norma depende únicamente de su origen en el ordenamiento jurídico, es decir, de los aspectos formales de su creación por un órgano competente. Por tanto, para el positivismo jurídico, la ley es la única fuente del derecho por excelencia, y en consecuencia, la moral, y los valores abstractos no son criterios relevantes para determinar la validez jurídica de las normas como tales, porque no se obtienen de fuentes formales establecidas.

Al respecto, Kelsen, uno de los principales exponentes del Positivismo Jurídico en Europa, sostiene que el derecho se debe concebir como un sistema normativo autónomo que se sustenta en la validez de las normas jurídicas, las cuales se derivan de una norma fundamental, o lo que él mismo denominaba originalmente en alemán como “grundnorm” (Teoría Pura del Derecho de Hans Kelsen, 1960, pp. 78-79). Por otra parte, Austin señala que el derecho mas bien es un conjunto de reglas impuestas por una autoridad política que se cumplen por temor a la sanción, sin hacer alusión a un mecanismo superior (La Provincia de la Jurisprudencia Determinada de John Austin, 1954, p. 97).

Asimismo, desde otra perspectiva más formal, el clásico autor inglés Hart propone una teoría más sistemática, argumentado que el derecho, ante todo, se configura como un sistema complejo de reglas sociales que rigen la conducta humana, con el atributo distintivo de la coercibilidad como

elemento de carácter obligatorio o forzoso al implementarse a través de mecanismos sancionatorios oficiales de los Estados, justificando finalmente que su validez no depende de su contenido moral, sino de la imperatividad jurídica como tal. Por ende, se puede señalar que esta teoría, analiza al derecho desde una base autónoma, sin tomar en cuenta factores ajenos al derecho, como la moral o la política (El Concepto de Derecho de Herberth Hart, 1994, pp. 106-107).

En segundo lugar, con relación a la teoría del derecho natural, como una fuente de interpretación de las ciencias jurídicas en general, se puede destacar que también es una corriente clásica del pensamiento jurídico, que tuvo su mayor auge entre el período comprendido de los siglos XVII y XVIII, sosteniendo que la validez de las normas depende de su conformidad con los principios universales de la razón y la moral. En otras palabras, para el derecho natural la validez jurídica de las normas no depende únicamente de su origen en el ordenamiento jurídico, sino también de su conformidad abstracta con los valores éticos y morales que forman parte de la cultura social de los pueblos, y subsisten a través de la historia universal.

En armonía con las anteriores premisas básicas del Derecho Natural, el reconocido autor australiano Finnis, uno de sus principales defensores en la actualidad, advierte conclusivamente que el derecho natural se basa en principios universales que son descubiertos por la razón práctica y que se

aplican a todos los seres humanos, independientemente de la legislación positiva de un Estado (Ley Natural y Derechos Naturales de John Finnis, 1980, pp. 20-21). Por otra parte, el clásico jurista neerlandés Grocio, añade que estos principios deben basarse en la racionalidad, y en el respeto de la dignidad humana como límites de su regulación normativa (Del Derecho de la Guerra y de la Paz de Hugo Grocio, 1925, pp. 85-97).

En último lugar, el historicismo jurídico, representa otra reconocida corriente del pensamiento jurídico del siglo XIX en Europa, y sostiene que la validez de las normas jurídicas depende de su conformidad con las prácticas y valores de una comunidad históricamente determinada, es decir, de su adecuación a las condiciones históricas y culturales de una sociedad en concreto. Al respecto el autor Radbruch, uno de sus principales teóricos científicos, asegura que el derecho debe ser comprendido como una manifestación de la cultura y de la historia de una sociedad (Filosofía del Derecho de Gustav Radbruch, 1967, p. 65). A manera de ejemplo, algunos autores como Marx, bajo una perspectiva eminentemente historicista, concibe al derecho como una expresión de la lucha de clases, que se desarrolla en función de los intereses de una clase dominante, dejando al descubierto la preeminencia del factor social (El Capital de Karl Marx, 1998, pp. 43-44).

En función de lo anterior, es posible señalar que tanto el positivismo jurídico, el derecho natural y el historicismo jurídico forman parte de los principales antecedentes dentro de la teoría de la validez jurídica de las normas en general, derivado de su amplio estudio y discusión doctrinaria en los últimos siglos. Asimismo, es importante añadir que cada uno de los enfoques antes enunciados, ha aportado una óptica conceptual específica sobre cómo interpretar el origen y justificación de la validez del derecho en una sociedad, lo que ha permitido el desarrollo científico de las distintas escuelas del derecho y de otras disciplinas relacionadas, principalmente al facilitar la comprensión de la relación existente entre el derecho con otros factores externos como la moral, la historia, la objetividad, como variables para determinar su validez en sociedad.

Definición

En términos generales, la teoría de la validez jurídica es un tema nodal dentro de las ciencias jurídicas, en virtud que su campo de estudio se constriñe al tratamiento e identificación de los criterios que deben cumplirse para que una norma sea considerada válida, y adquiera el atributo de obligatoriedad. Básicamente, se interesa por determinar aquello que hace que una norma sea vinculante y tenga autoridad, lo que se conoce doctrinariamente como la fuerza normativa del derecho. De igual manera, dentro de su estudio genérico se incluyen a su vez, investigaciones de la filosofía del derecho, como aspectos fundamentales

relacionados con el estudio del origen, el contenido, la relación con otras clases de normas, y la efectividad de las normas jurídicas. Sin embargo, actualmente existe una tendencia ecléctica predominante, que se basa en el positivismo jurídico por excelencia, y en la complementariedad del derecho natural en los sistemas jurídicos.

En este sentido, la teoría de la validez jurídica es esencial para la comprensión del derecho y su aplicación práctica en la vida cotidiana. De acuerdo con Gutiérrez (1987) con relación a la explicación conceptual de la teoría de la validez jurídica, explica que para que una norma sea considerada válida debe cumplir con ciertos requisitos, como los siguientes: “a) Ser creada por una fuente competente; b) Ser emitida en un procedimiento legalmente establecido; c) Ser conforme con la Constitución y las leyes; d) Ser coherente con el sistema jurídico; e) Ser adecuada a los fines que se persiguen” (p. 207). En la **Tabla 6** se explica brevemente cada uno de los requisitos anteriores.

Tabla 6

Requisitos o elementos especiales para la validez de las normas jurídica

Requisitos especiales:	Descripciones:
Ser creada por una fuente competente	Presupone que la norma debe ser creada por un órgano competente que tenga la capacidad y la competencia para hacerlo, como sucede en Guatemala en el caso del Organismo Legislativo con la legislación ordinaria, el Organismo Ejecutivo con las normas reglamentarias, o el Organismo Judicial con los precedentes judiciales o jurisprudencia, por citar algunos ejemplos concretos.
Ser emitida en un procedimiento legalmente establecido	Se basa en la idea de que la norma debe ser creada a través de un procedimiento que esté previamente establecido por la ley, y que, en consecuencia, deben ser satisfechos todos los requisitos formales exigidos por el ordenamiento jurídico. Por ejemplo, con el procedimiento constitucional de formación y sanción de ley en Guatemala.
Ser conforme con la Constitución y las leyes	Implica que la nueva norma debe ser compatible con las normas de mayor jerarquía, como la Constitución y los Tratados y Convenios Internacionales que hayan sido ratificados en materia de Derechos Humanos, así como también con el resto de leyes que forman parte del ordenamiento jurídico.
Ser coherente con el sistema jurídico	Afirma que la norma en cuestión no debe entrar en conflicto con otras normas del ordenamiento jurídico, y que debe ser coherente con el sistema jurídico en su conjunto, es decir, no deben orientarse hacia situaciones que apliquen una disminución al orden público o a los valores jurídicos supremos de cada Estado.
Ser adecuada a los fines que se persiguen	Sostiene que la norma en particular, debe ser adecuada para cumplir con los fines que se persiguen, como la protección de los derechos fundamentales, la seguridad jurídica o la justicia propiamente dicha.

Nota: Elaboración propia, tomando como referencia las nociones doctrinarias del autor Gutiérrez (1987), en relación a los requisitos especiales para la validez de las normas jurídica.

Características

Al respecto, conviene señalar que actualmente no existe una uniformidad de criterios entre los principales autores y tratadistas del tópico en particular. Sin embargo, según González (1999) la teoría general de la validez jurídica “se caracteriza por su enfoque en la validez de las normas jurídicas, su jerarquía normativa, su consideración de aspectos formales y materiales, su búsqueda de criterios racionales y objetivos y su independencia del contenido de las normas.” (p. 129). En función de lo anterior, se presentan las siguientes características: a) Relevancia de la validez jurídica; b) Jerarquía normativa; c) Apreciación objetiva de aspectos formales y materiales; d) Racionalidad y Objetividad; e) Independencia del contenido normativo.

En primer lugar, se caracteriza por tener una especial relevancia en el estudio de la validez jurídica, es decir, se ocupa específicamente de determinar los criterios que permiten establecer la validez de las normas jurídicas. En segundo instancia, esta teoría establece una jerarquía normativa que define la superioridad de ciertas normas sobre otras en función de su rango o grado de importancia, atendiendo principalmente a las ideas aportadas por Kelsen. Asimismo, también suele caracterizar por contar con una apreciación objetiva de aspectos formales y materiales, como la fuente competente de creación de la norma y el procedimiento de

creación, como materiales, como la adecuación a los fines que se persiguen, para determinar la validez de una norma.

Por otra parte, también se destaca por su carácter basado en la racionalidad y objetividad dentro del estudio de la validez jurídica, lo que implica que esta teoría busca la justificación lógica y coherente de las normas desde un estudio centrado en los aspectos internos más sobresalientes, desprendiéndose de variables ajenas o externas. Finalmente, esta teoría también defiende la independencia del contenido normativo frente a los intereses y valores particulares, estableciendo así un marco objetivo para la evaluación de la validez jurídica de las normas, excluyendo en consecuencia todas aquellas perspectivas valorativas como la moral, la influencia de los factores políticos.

Clasificación

Al respecto conviene señalar que existen tantas clasificaciones de la teoría de la validez jurídica, como autores existen en la doctrina, sin embargo, una de las clasificaciones con mayor aceptación y relevancia corresponde a la que otorga la siguiente división: a) teorías formalistas; b) teorías sustantivistas; c) teorías institucionalistas; d) teorías realistas. En primer lugar, las denominadas teorías formalistas, sostienen básicamente que la validez de una norma depende únicamente de su forma y de su origen en un órgano competente, sin importar su contenido. En términos simples,

para estas teorías, factores como la moral y la justicia no son criterios relevantes para determinar la validez de las normas. Dentro de esa primera división se puede agrupar perfectamente al positivismo jurídico como un ejemplo de teorías formalistas, dado su alto nivel de rigorismo.

Por otra parte, las teorías sustantivistas, sostienen que la validez de una norma depende no solo de su forma y de su origen, sino también de su contenido y de su conformidad con valores universales inherentes a la dignidad humana. En síntesis, para esta clase de teorías, en contraposición a la postura anterior de índoles formalistas, la moral y la justicia como factores de análisis son criterios relevantes para determinar la validez de las normas. En función de lo anterior, dentro de esta segunda división se puede tomar como ejemplo al derecho natural, por la relevancia que otorga a los valores abstractos antes relacionados con relación a la dignidad inherente al ser humano por el solo hecho de serlo.

De igual manera, las teorías institucionalistas, también denominadas en la doctrina como sistemáticas, afirman que la validez de una norma se encuentra sujeta a las instituciones y procedimientos que intervienen en su creación y aplicación. En función de lo anterior, para la división institucionalista, la validez de una norma obedecerá no solo a su forma y contenido, sino también al proceso mediante el cual se ha creado y aplicado. De tal suerte, que puede ejemplificada a través de la teoría de la argumentación jurídica, o bien con los estudios relacionados con el

proceso constitucional de formación y sanción de las leyes, en virtud de la naturaleza preclusiva y formal de sus plazos y etapas.

Finalmente, las teorías realistas, se fundamentan en el argumento que afirma que la validez de una norma estribará no solo de su forma y contenido, sino también de su propia efectividad o positividad dentro de la sociedad en la cual ha sido creada. Por consiguiente, para estas teorías, la validez de una norma se comprueba por su capacidad para ser aplicada y cumplida en la práctica, más allá de su origen o contenido. En función de lo anterior, como elementos sobresalientes que desprenden de la misma pueden reconocerse la importancia que otorga a la positividad del derecho, y como ejemplo de la misma, puede enlistarse al realismo jurídico por la dinámica de sus estudios en las ciencias jurídicas.

Efectos e implicaciones en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Las teorías de la validez jurídica tienen importantes efectos e implicaciones en el ordenamiento normativo guatemalteco. En primer lugar, ejercen una fuerte influencia en la jerarquía normativa de Guatemala, es decir, en la validación de la existencia de normas de mayor y menor rango en el ordenamiento jurídico. De conformidad con el artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas

ipso jure”. De tal suerte, que la Constitución es la norma de mayor jerarquía y debe ser respetada por todas las demás normas del ordenamiento jurídico, y su influencia concreta consiste en permitir establecer criterios para determinar la validez de las normas en función de su posición en la jerarquía normativa.

Por otra parte, contribuyen al control de constitucionalidad de las leyes, reglamentos o disposiciones generales en Guatemala, en virtud que permiten establecer criterios formales y materiales para determinar si una norma es o no compatible con la Constitución, lo que es fundamental para el control de constitucionalidad. Además, en concordancia con lo preceptuado con Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (1985) cualquier persona con el auxilio de tres abogados colegiados activos tienen legitimación para plantear la inconstitucionalidad de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general ante la Corte de Constitucionalidad de Guatemala (artículo 134).

En último lugar, otra implicación importante de las teorías de la validez jurídica es que la validez de una norma no depende de su contenido o de su adecuación a la moral o a la justicia, sino de su conformidad con el ordenamiento jurídico, es decir, que existe una independencia de contenido. Esto implica que una norma puede ser válida aunque no sea justa o moralmente aceptable, siempre y cuando cumpla con los requisitos formales y materiales que establece el ordenamiento jurídico. Por último

lugar, las teorías de la validez jurídica también tienen implicaciones en la interpretación y argumentación jurídica en Guatemala. Las teorías formalistas, por ejemplo, los abogados y jueces en Guatemala pueden utilizar diferentes teorías en su trabajo cotidiano, lo que puede influir en la forma en que interpretan y aplican las normas.

Análisis de la validez jurídica de la figura atípica de la indemnización de forma anticipada de prestaciones laborales en Guatemala

Antecedentes

En Guatemala, los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización laboral según el artículo 102 inciso “o” de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985). Desde el punto de vista legal, esto significa que la parte patronal está obligado a pagar al trabajador ante el cese de la relación laboral, una retribución económica por los años laborados continuamente en caso de despido, siempre y cuando el despido haya sido injustificado o indirecto, según lo previsto en los artículos 79 y 82 del Código de Trabajo (1941). Además, otros artículos como el artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo (1978) y el artículo 4 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (1992) complementan su

regulación, estableciendo normas sobre su cálculo, períodos, y otras condiciones necesarias para su liquidación integral.

Planteamiento del problema

No obstante la existencia de fundamentos legales en el sistema jurídico de Guatemala para respaldar esta institución propia del derecho laboral, es común observar un fenómeno legal inusual en la práctica empresarial guatemalteca, que cambia o tergiversa su verdadero propósito. Esto se debe a que, en términos económicos, el pago de la indemnización laboral representa un costo financiero elevado para los empleadores, ya que deben entregar una gran cantidad de dinero al trabajador, lo que afecta su liquidez financiera debido al gran importe que representa el cálculo de los años laborados. A pesar de que los empleadores contabilizan una provisión para hacer frente a este pago, es común que la liquidación real supere la cantidad prevista.

En este sentido, es común que muchos trabajadores esperen a recibir promociones o aumentos salariales que aumenten el monto de la indemnización laboral respectiva, superando el monto provisionado en los períodos fiscales anteriores, que se calculó en base a los salarios recibidos durante esos períodos. Ante estas dificultades impuestas por la ley en el cálculo de la indemnización laboral por parte de los empleadores, algunas instituciones, empresarios individuales y empresas mercantiles en

Guatemala han optado por modificar el plazo de liquidación, lo que se conoce como indemnización laboral de prestaciones laborales de forma anticipada.

Esta práctica empresarial, consiste en un acuerdo atípico entre el patrono y los trabajadores, para otorgarles a éstos últimos normalmente al finalizar el año calendario, un pago proporcional en concepto de indemnización laboral de manera anticipada durante la relación laboral continua sin que esta misma haya finalizado, correspondiente al cálculo provisionado y previsto conforme al pago de salarios del inicio al cierre del periodo fiscal, conforme a los días laborados proporcionales en dicho plazo de tiempo, siendo contradictorio a lo establecido en la normativa constitucional y ordinaria en el ordenamiento jurídico guatemalteco, y de igual manera violentando principios generales del derecho como el principio de continuidad laboral.

Por lo tanto, lo anteriormente descrito conduce a un cambio sustancial en el cálculo de la indemnización laboral para el trabajador, lo que resulta en una cantidad menor debido a que se realiza un corte periódico, generalmente anual, del total de años trabajados efectivamente. Al finalizar la relación laboral, el promedio de sus últimos seis salarios mensuales por el total completo de los días laborados representa un monto más elevado de los promedios y liquidaciones parciales que ha percibido en años anteriores por efecto de aumentos salariales o ascensos laborales.

Además, este monto acumulado es más beneficioso para el trabajador en el momento del despido que durante la relación laboral, ya que recibe los salarios correspondientes.

En este sentido, el objetivo principal de esta práctica empresarial consiste entonces en reducir la sumatoria que surge del total de años a pagar y evitar la necesidad de un pago inmediato, ya que las liquidaciones correspondientes se han previsto según la provisión contable y los gastos reflejados en los planes financieros de la entidad, lo que no altera el cálculo ni los planes financieros. Además, en algunos casos, la parte patronal puede simular el fin y reinicio de la relación laboral al solicitar a los trabajadores que firmen un finiquito laboral al final de la relación de trabajo, donde se registra un pago normal de esta prestación laboral en la forma establecida en la ley.

Visto desde una perspectiva social y considerando las características únicas de la realidad guatemalteca, la cual está marcada por problemas socioeconómicos propios de un país en vías de desarrollo, muchos trabajadores en Guatemala deciden aceptar prácticas empresariales atípicas con el fin de no arriesgar oportunidades laborales que les permitan asegurar un ingreso periódico para su propia subsistencia y la de sus familias. Sin embargo, esta controversia en torno a estos acuerdos atípicos también afecta a los empleadores, quienes se han visto envueltos en demandas laborales presentadas ante los tribunales, en las cuales los

trabajadores exigen el pago de una indemnización laboral adicional. Los trabajadores argumentan que los pagos parciales recibidos de manera anticipada en este concepto carecen de validez legal, lo que ha generado un conflicto entre los empleadores y los trabajadores.

La controversia en torno a los pagos parciales y anticipados que la parte patronal otorgan a sus trabajadores en concepto de indemnización laboral de forma anticipado ha generado un conflicto jurídico en el sistema normativo guatemalteco, toda vez que esta situación ha generado una verdadera confusión en cuanto a la validez jurídico y el reconocimiento de admisibilidad de dichos pagos, considerando que lo preceptuado por la normativa constitucional y ordinaria no se ajusta adecuadamente a esta práctica empresarial. Además, los principios generales del derecho, en especial los relacionados con el derecho sustantivo del trabajo, y los criterios establecidos por expertos en la materia también han sido considerados en este debate jurídico.

Se puede observar una discrepancia entre lo establecido en la ley que rige estas instituciones y la manera en que la práctica empresarial las interpreta, lo que ha generado un conflicto de intereses entre los empleadores y los trabajadores. Debido a esta situación, es necesario llevar a cabo una investigación teórica que permita llegar a conclusiones que se ajusten a una interpretación razonable de la práctica en el contexto legal guatemalteco. Este aspecto es de gran importancia, especialmente si

se considera lo dispuesto en el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), donde se establece que el Estado guatemalteco debe garantizar la seguridad jurídica. En este sentido, es esencial que las leyes del país se cumplan de acuerdo a su alcance normativo.

Implicaciones legales de la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada conforme al ordenamiento jurídico guatemalteco

En términos generales, se puede señalar que la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada en Guatemala puede tener particulares implicaciones legales en el ordenamiento jurídico guatemalteco. En virtud que, a priori, se actúa desde una perspectiva que contraviene a la normativa constitucional y ordinaria del sistema normativo vigente, ya que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) y el Código de Trabajo (1941), y otras leyes ordinarias afines, presuponen tres presupuestos básicos entorno a la positivización de esta institución jurídica propia del derecho sustantivo individual, las cuales, corresponden en un orden lógico normativo a los siguientes elementos: a) la obligación patronal preceptuada en la legislación laboral; b) su efectividad ante la finalización de una relación laboral; c) la forma legal para efectos de cálculo y liquidación.

Con relación al primero de los elementos señalados con anterioridad, en lo relativo a su dimensión jurídica como obligación patronal, se puede establecer que todos los patronos se encuentran compelidos a darle su debido cumplimiento, ya que ante su negativa podrá exigírseles su cobro a través de un juicio ordinario laboral de prestaciones laborales planteado ante los órganos jurisdiccionales competentes, sin perjuicio de las otras sanciones que emanen como consecuencia de la sentencia judicial. Asimismo, esta prestación laboral a favor de los trabajadores también adquiere un blindaje de tipo constitucional, ya que se encuentra regulada como uno de los derechos sociales mínimos de la legislación laboral en Guatemala, lo que asegura inexorablemente la efectividad de su pago, tanto si se realiza de manera voluntaria como de forma litigiosa, toda vez que se pruebe conforme a derecho.

Por otra parte, en función al segundo de los elementos planteados, que reza sobre su efectividad ante la finalización de una relación laboral, se conceptualiza como la última prestación laboral que el trabajador recibirá después de concluido su vínculo y ciclo laboral con la organización o la parte patronal obligada a indemnizar, extremo que justifica su regulación como derecho laboral, ya que a la luz de la perspectiva del legislador constitucional y ordinario en Guatemala, ésta hará las veces de una compensación social ante escenarios negativos, bajo la premisa de que el trabajador es sorprendido de la comunicación de su despido, y en consecuencia éste no se encuentra preparado económicamente para

afrontar dicha situación, por lo que el beneficio financiero que le otorgará la prestación en cuestión, contribuirá con su sostenimiento, hasta que pueda conseguir un nuevo empleo.

Finalmente, en lo pertinente a la forma legal para efectos de su cálculo y liquidación, se establece una compensación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, o su porcentaje proporcional si la relación laboral fuere menor a un año, para el efecto se tomará como base para su cálculo contable el salario percibido durante los últimos seis meses de la relación laboral activa. Asimismo, el Código de Trabajo (1941) establece que el plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato (artículo 260). Y ante el supuesto de su negativa de pago, al no recibir la efectividad del mismo, y antes de que concluya el plazo anterior, el trabajador puede acudir ante los oficios de la Inspección General de Trabajo para presentar su denuncia, y agotar la fase administrativa correspondiente.

Al respecto conviene señalar, que, en la gran mayoría de los casos, los trabajadores no acuden directamente ante las sedes departamentales de la Inspección General de Trabajo o en su defecto al mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de iniciar la vía administrativa ante el incumplimiento de la parte patronal, toda vez que esta consiste básicamente en una Audiencia Conciliatoria que concluirá en un acta

administrativa de adjudicación que resumirá lo decidido por las partes y el inspector de trabajo, ya que no se garantiza la efectividad de lo resuelto, por lo que acuden directamente a la vía judicial ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social presentando su demanda laboral, y exigiendo su derecho a la tutela judicial. Al respecto el Código de Trabajo (1941) señala que el reclamo judicial prescribirá en dos años (artículo 264), salvo las disposiciones contractuales pactadas.

En la **Tabla 7** se enlistan y explican las principales implicaciones legales que se desprenden del análisis de la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada en Guatemala.

Tabla 7

Implicaciones legales de la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada conforme al ordenamiento jurídico guatemalteco

Implicaciones legales:	Descripciones:
<p>Invalidez de los pagos parciales anuales en concepto de indemnización de prestaciones laborales</p>	<p>Desde el punto de vista procesal, la parte patronal al realizar la práctica empresarial de indemnizar de forma anticipada a los trabajadores a través de pagos parciales anuales quedaría expuesto ante la posibilidad de tener que pagar nuevamente en la forma debida, ya que estos pagos no adquirirían el carácter legal de indemnización laboral, sino en todo caso, la de pagos liberales efectuados por su parte. De conformidad con el Código de Trabajo (1941) son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución y leyes laborales otorguen a los trabajadores (artículo 12).</p>

<p>Perjuicios a los derechos laborales de los trabajadores a largo plazo</p>	<p>Desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores que aceptan esta práctica empresarial, la indemnización de forma anticipada puede implicar un perjuicio para el trabajador, ya que podrían recibir un monto menor al que le correspondería si esperaran a la terminación de su contrato laboral para recibir la indemnización correspondiente. Lo cual atentaría contra el principio de las garantías mínimas sociales del derecho de trabajo en Guatemala, preceptuado en el la literal segunda del cuarto considerando del Código de Trabajo (1941).</p>
<p>Simulación laboral</p>	<p>Desde el punto de vista sustantivo, la aplicación de la práctica empresarial de indemnizar de manera anticipada a los trabajadores, constituye un acto de simulación laboral de la parte patronal, ya que configura a su favor una institución debidamente desarrollada por la normativa constitucional y ordinaria en Guatemala, que atenta contra la institucionalidad y la buena fe de los trabajadores, con la intención de obtener beneficios económicos. De manera contundente la Ley del Organismo Judicial (1982) señala que los derechos deben ser ejercitados de buena fe en Guatemala (artículo 17), los cuales también incluyen al derecho de los trabajadores para ser indemnizados.</p>

Nota: Elaboración propia, en alusión a las implicaciones legales de la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada conforme al ordenamiento jurídico guatemalteco, 2023.

Conclusiones y resultados

Luego de haber tenido la posibilidad de analizar desde varias dimensiones o enfoques los alcances de la institución de la indemnización de prestaciones laborales como institución propia del derecho sustantivo individual de trabajo, y de las potenciales incidencias relacionadas con la práctica empresarial de gestionarla de manera anticipada, es posible emitir una serie conclusiones relacionadas con la perspectiva normativa a nivel constitucional y ordinario, del examen de las teorías de la validez jurídica,

y del examen social de sus incidencias en las relaciones laborales que se suscitan en Guatemala como un país en vías de desarrollo con altos índices de desempleo.

En función de lo anterior, desde el punto de vista normativo, con énfasis a la revisión a la legislación constitucional y ordinaria en Guatemala, es posible identificar que con relación a la indemnización de prestaciones laborales y su distorsión como práctica empresarial de forma anticipada, nos encontramos ante la existencia de dos supuestos diferentes con implicaciones legales totalmente contradictorias, siendo el primero de los casos el producto de la conciencia del legislador, y el otro el resultado de la mala fe de la parte patronal para sorprender los preceptos legales. De tal suerte, que a los ojos de la legislación vigente, se debe anteponer el criterio que valida el contenido positivo que se encuentra en el texto de la ley, antes que las desviaciones o tergiversaciones.

Por otra parte, desde el punto de vista de las diferentes teorías entorno a la validez jurídica, se puede determinar que desde el punto de vista del positivismo jurídico, la indemnización de prestaciones laborales de forma anticipada carece totalmente de valor legal, en virtud que no existe ningún fundamento normativo que la ampare y le otorgue validez en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Asimismo, desde la perspectiva iusnaturalista o del derecho natural, sin perjuicio de que este enfoque afirme la existencia del derecho no normado, existe una contradicción al

momento de crear un detrimento disminución a los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que desde la óptica de derecho no normado carece de valor legal. Finalmente, en caso del historicismo jurídico, tiende a otorgársele sentido como práctica empresarial, pero no para los efectos legales.

Desde el punto de vista social, haciendo un especial énfasis en el examen sociocultural de las incidencias en las relaciones laborales que se suscitan en Guatemala como un país tercermundista o en vías de desarrollo con altos índices de desempleo, es posible comprender que muchos trabajadores acepten este tipo de prácticas empresariales con el objetivo de asegurar la permanencia laboral, y no arriesgarse a quedarse sin empleo. En virtud, que con demasiada frecuencia, la protección jurídica del derecho de trabajo para los habitantes, resulta bastante difícil para los Estados, razón por la cual no existen otro tipo de oportunidades entre las cuales la población laboral activa pueda elegir. De esa cuenta, se reafirma su falta de certeza jurídica, y se le define como el resultado lógico de la protección jurídica de los derechos laborales, así como la desinformación existente en la población.

Conclusiones

En relación al objetivo general que se refiere a determinar los aspectos que determinan la validez jurídica de la indemnización de forma anticipada de las prestaciones laborales para establecer sus alcances y efectos como práctica empresarial dentro del derecho sustantivo de trabajo del contexto jurídico guatemalteco, se concluye que la misma se constituye como una figura atípica que surge del agravamiento de una institución sustantiva propia del derecho de trabajo que se encuentra desarrollada tanto a nivel constitucional como ordinariamente por el ordenamiento jurídico vigente, toda vez que su aceptación social, sin fondos jurídicos, obedece a los principales problemas económicos y sociales que giran en torno a las altas tasas de desempleo y los problemas de distribución de la riqueza que persisten en el país.

En relación al primero de los objetivos específicos, que consiste en analizar jurídicamente los aspectos generales del contexto jurídico del derecho sustantivo de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se concluye que el derecho sustantivo de trabajo en Guatemala es una rama del derecho público que se encarga de regular todas las materias que forman parte de las relaciones de trabajo, así como también de resolver los conflictos que surjan en su campo de aplicación, tanto en la dimensión individual como colectiva. Además, tiene una amplia trayectoria histórica y se identificaron sus principales características, principios y fuentes que

lo distinguen como una disciplina jurídica con total autonomía. Finalmente, la figura del contrato de trabajo es fundamental en la delimitación de las características de la relación laboral, y la indemnización de prestaciones laborales es una institución objeto de estudio relevante en este ámbito.

Con relación al segundo de los objetivos específicos, que consiste en analizar jurídicamente la institución de la indemnización de prestaciones laborales por tiempo laborado en Guatemala para establecer su naturaleza jurídica, sus principales características y alcances legales, se concluye que esta institución en particular, lleva implícita una dualidad jurídica que otorga derechos a los trabajadores, y obligaciones a la parte patronal en caso de terminación injustificada de la relación laboral. Asimismo, esta institución encuentra sus orígenes legislaciones europeas, que han surgida a través de las luchas sociales de los trabajadores. Aunado a lo anterior, se distingue por la relevancia de sus principales características como un derecho social mínimo, compensatorio, de determinación económica, de derecho fundamental y de índole obligatoria, con una sólida fuente normativa de rango constitucional y ordinaria con plena vigencia en el país.

Asimismo, con relación al tercero de los objetivos específicos que consiste en determinar doctrinariamente la función de la teoría de validez jurídica en el ámbito de las ciencias jurídicas, y sus efectos en el

ordenamiento jurídico guatemalteco, se concluye que es un tema fundamental dentro de las ciencias jurídicas, ya que se encarga de identificar los criterios que deben cumplirse para que una norma sea considerada válida y obligatoria. Asimismo, se analizaron sus principales corrientes históricas y características doctrinarias, así como su clasificación en teorías formalistas, sustantivistas, institucionalistas y realistas. Finalmente, se determina que, en Guatemala, esta teoría tiene efectos importantes en el control de la jerarquía normativa; el control de constitucionalidad y convencionalidad de las leyes, reglamentos o disposiciones generales; y en la apreciación del filtro abstracto que separa el contenido social y subjetivo de su estudio jurídico.

Referencias

- Austin, J. (1954). *La Provincia de la Jurisprudencia Determinada*. Londres: Weidenfeld y Nicolson.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental*. 1ra Edición. Editorial Heliasta S.R.L.
- Cruz Villalón, J. (2006). *Compendio de Derecho del Trabajo*. 8va Edición. Editorial Tecno.
- Fernández Molina, L. (2011). *Derecho Laboral Guatemalteco*. 4ta Edición. Editorial Oscar de León Palacios.
- Franco López. C. (2018). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. 4ta Edición. Editorial Estudiantil Fénix.
- Finnis, J. (1980). *Ley Natural y Derechos Naturales*. Oxford: Clarendon Press.
- Franco López. C. (2021). *Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo*. 6ta Edición. Editorial Estudiantil Fénix.
- García, A. (2020). *Lecciones de Derecho constitucional*. 3ra Edición. Editorial Independiente.

- Garnica Enríquez, O. (2022). *La Fase Pública del Examen Técnico Profesional: Derecho Laboral*. 13va Edición. Editorial Estudiantil Fénix.
- González, R. (1999). *Tratado de estudios de derecho comparado en América Latina y Europa*. Segunda Edición. Editorial Contemporánea.
- Gómez López, J. (2019). *Lecciones de derecho de trabajo*. 5ta Edición. Editorial Tecno.
- Gutiérrez, A. (1987). *Teoría general del derecho y de las ciencias normativas*. Tercera Edición. Editorial Chile.
- Grocio, H. (1925). *Del derecho de la guerra y de la paz*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hart, H. L. A. (1994). *El Concepto de Derecho* (2ª ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso 2022*. Portal web. <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2023/03/23/202303232142069Odm3oxU9mTY58hkbwzylm7MJop05q.pdf>

- Jiménez Aguilar, J. (2002). *Teoría general del derecho del laboral*. Editorial Hispanoamérica.
- Kelsen, H. (1960). *Teoría Pura del Derecho*. Introducción a la problemática de la ciencia jurídica. Viena: Deuticke.
- Martínez Pérez, L. (2016). *Introducción al derecho laboral*. 4ta Edición. Editorial Dykinson.
- Marx, K. (1998). *El Capital. Crítica de la economía política*. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (2023). *Sistema de Estadísticas Laborales de Inspección de Trabajo*. Portal web. <http://capaigt.mintrabajo.gob.gt:3000/prestaciones/simple>
- Nietzsche, F. (2014). *Más allá del bien y del mal*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. 2da Edición. Editorial Porrúa.
- Radbruch, G. (1967). *Filosofía del derecho*. México: Fondo de Cultura Económica.

Sánchez González, D. (2008). *Curso de derecho de trabajo*. 10ma Edición. Editorial Tecno.

Legislación nacional

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

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Ley de Amparo, Exhibición Personal, y de Constitucionalidad*. Decreto número 1-86.

Congreso de la República de Guatemala (1941). *Código de Trabajo*. Decreto número 14-41.

Congreso de la República de Guatemala (1968). *Ley de Servicio Civil*. Decreto número 1748.

Congreso de la República de Guatemala (1978). *Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado*. Decreto número 76-78.

Congreso de la República de Guatemala (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Decreto número 2-89.

Congreso de la República de Guatemala (1992). *Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Decreto número 42-92.

Legislación internacional

Organización Internacional del Trabajo (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Convenio número 182.