

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**LEGISLACION APLICADA A LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA***

TESIS

**Presentada a la Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Económicas de la
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Por

BRENDA AZUCENA LOPEZ MAYEN

**Previo a conferírsele el Título de
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

**En el grado Académico de
LICENCIADA**

GUATEMALA, ABRIL DE 1999

**MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

	NOMBRE	CARGO
C.	MIGUEL ANGEL LIRA TRUJILLO	DECANO
C.	EDUARDO ANTONIO VELASQUEZ CARRERA	SECRETARIO
C.	JORGE EDUARDO SOTO	VOCAL I
C.	ANDRES CASTILLO NOWELL	VOCAL II
C.	VICTOR HUGO RECINOS SALAS	VOCAL III
C.	JULISSA MARISOL PINELO MACHORRO	VOCAL IV
C.	MIGUEL ANGEL TZOC MORALES	VOCAL V

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN DE AREAS PRACTICAS BASICAS

REAS:	ADMINISTRACION Y FINANZAS LIC. PEDRO ROBERTO BOBURG CASTELLANOS	EXAMINADOR
REAS:	MATEMATICA - ESTADISTICA LIC. LUIS MANUEL VASQUEZ VIDES	EXAMINADOR
REAS:	MERCADOTECNIA Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES LIC. ROLANDO DE JESUS OLIVA ALONZO	EXAMINADOR

TERNA DEL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

	NOMBRE	CARGO
C.	ROLANDO DE JESUS OLIVA ALONZO	PRESIDENTE
C.	OTTO RENE MORALES PEÑA	SECRETARIO
C.	FRANCISCO SIERRA JIMENEZ	EXAMINADOR

XXXXXXXXXX

Guatemala, Agosto de 1,998

Señor Decano
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Miguel Angel Lira Trujillo
Ciudad Universitaria
Guatemala, C.A.

Señor Decano:

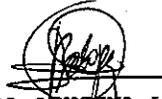
En virtud de que con fecha 24 de octubre de 1996, se aprobará el Plan de Investigación, relativo al tema de tesis "Aspectos Patronales y Laborales de la Administración de los Recursos Humanos del Sector Privado en Guatemala".

En esta oportunidad, derivado del trabajo de campo efectuado y de la confrontación de teoría y práctica científica, así como de común acuerdo con el asesor designado, más el cuerpo docente revisor de tesis de la Escuela de Administración; se consideró conveniente el cambio de aquel título aprobado de tesis por el de "LEGISLACION APLICADA A LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA".

Razón por la que respetuosamente solicito su autorización, para realizar este cambio y poder optar al examen e impresión de tesis correspondientes.

Agradeciendo de antemano su comprensión, me suscribo de usted, deseándole bienestar en sus labores.

Atentamente,



BRENDA AZUCENA LOPEZ MAYEN
Carnet No. 90-16115



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
SEIS DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE.**

Con base en lo estipulado en el Artículo 23° Del Reglamento de Evaluación Final de Exámenes de Areas Prácticas y Examen Privado de Tesis, el dictamen emitido por el Lic. Juan Eduardo Baltazar Alvizures, quien fuera designado Asesor y el Acta ADMON. 68-98, donde consta que la estudiante **BRENDA AZUCENA LOPEZ MAYEN**, ha aprobado su Examen Privado de Tesis, se le autoriza la impresión del Trabajo de Tesis, denominado: "LÉGISLACION APLICADA A LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PRIVADO EN GUATEMALA".

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. EDUARDO ANTONIO VELASQUEZ CARRERA
SECRETARIO



LIC. MIGUEL ANGEL LIRA TRUJILLO
DECANO





DEDICATORIA

A: DIOS

Luz que guía mis pasos por el sendero de la verdad.

A: MIS PADRES
Juan Antonio López Morales
Rosa Mayén de López

Como recompensa a todos sus esfuerzos y sabios consejos.

A: MI HERMANO
José Antonio López Mayén

Infinitamente agradecida por haberme brindado su apoyo incondicional.

A: Lic. Eduardo Baltazar A.

Agradecimiento por su ayuda, comprensión y fortaleza para poder culminar con éxito mis estudios.

A: MIS AMIGOS
Lorena, Luis, Marlene
Ricardo, Ericka, Humberto
Erwin, Axel, Fídias, Julio,
Gustavo Mejicanos y Abelino

Por el respaldo brindado especialmente en mi carrera profesional.

A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

Templo del saber que forjó el ideal de mis sueños.



INDICE GENERAL

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO TEORICO

LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	
1. Definición	1
2. Importancia y Origen	2
3. Principales Funciones	3
4. Principales Ciencias	5
5. Su Importancia Dentro de la Empresa	8
LA CIENCIA DEL DERECHO Y EL DERECHO LABORAL	
1. La Ciencia del Derecho	9
2. Derecho Laboral	14
SECTOR PRIVADO	
1. Estructura	20
2. Antecedentes	20
3. Empresas Organizadas	22
4. Influencia en la Economía Guatemalteca	22
5. Principal Aporte en Materia Laboral	23

CAPITULO II

**ASPECTOS IMPORTANTES EN EL DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION
LABORAL EN GUATEMALA E INSTITUCIONES QUE VELAN POR SU CUMPLIMIENTO
EN LA ACTUALIDAD**

A. EVOLUCION HISTORICA DE LA LEGISLACION LABORAL	26
B. SITUACIONES ESPECIALES	28
C. OTRAS CONSIDERACIONES IMPORTANTES QUE PRESENTA EL CODIGO DE TRABAJO	33
INSTITUCIONES RESPONSABLES DE VIGILAR LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL EN GUATEMALA	
1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
2. Tribunales de Trabajo y Previsión Social	38

CAPITULO III

**MARCO JURIDICO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS DEL
SECTOR PRIVADO**

A. LEYES LABORALES EN GUATEMALA	
1. Código de Trabajo	40
2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo	46
3. Convenios internacionales de trabajo	49
4. Otras leyes relacionadas con el derecho laboral	51

ELEMENTOS MAS IMPORTANTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
1. Sujetos de la relación laboral	63
2. Salarios	69
3. Contrato individual de trabajo	80
4. Indemnizaciones	104
5. Vacaciones, descansos semanales y días de asueto	107
6. Jornada de trabajo	113
7. Trabajos sujetos a regímenes especiales	117
8. Prescripciones, sanciones y responsabilidades	132
ELEMENTOS IMPORTANTES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO	
1. Contrato colectivo de trabajo	136
2. Reglamentos internos de trabajo	138
3. Sindicatos	141
4. Federaciones y confederaciones	156
5. Conflictos colectivos de carácter económico	157
CAPITULO IV	
GUIA PRACTICA PARA EL ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS EN LA REALIZACION Y SOLUCION LEGAL, DE LAS PRINCIPALES TAREAS Y TRABAJOS TIPICOS DE SUS FUNCIONES	165



	Pág.
CUADRO SINOPTICO DE LAS LEYES LABORALES VIGENTES EN EL PAIS	170
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	173
Recomendaciones	176
BIBLIOGRAFIA	179
ANEXOS	
Anexo 1: Convenios Internacionales ratificados por Guatemala	181
Anexo 2: Cálculo de indemnización, ventajas económicas, vacaciones, aguinaldo, asuetos, séptimos días y horas extras	184

INTRODUCCION

La presente tesis sobre "Legislación aplicada a la Administración de los Recursos Humanos del Sector Privado en Guatemala", se realizó con el fin primordial de contar con un documento jurídico científico que pueda informar, orientar y facilitar el trabajo, tanto al Administrador de Empresas como al Administrador de Recursos Humanos en el medio empresarial guatemalteco, que con su constante desarrollo, crecimiento y actualización, demanda cada vez más una actuación estrechamente apegada a las leyes del país; estableciendo asimismo, la intrínseca relación que existe entre el derecho laboral y la administración de recursos humanos.

Su contenido contribuirá a que todo profesional o persona interesada, conozca las leyes y reglamentos laborales que rigen el comportamiento y las relaciones entre patronos y trabajadores ya que, la eficiencia y la eficacia administrativa integral sólo se puede lograr a través de buenas relaciones entre ambos, con plena observancia y cumplimiento del marco jurídico. Para el efecto, el trabajo presenta la siguiente estructura:

Capítulo I. Contiene el conjunto de aspectos conceptuales relacionados a la administración de recursos humanos y del derecho laboral, para analizar y comprender el significado, importancia y estrecha relación de ambos campos de estudio.



Capítulo II. Contiene los aspectos importantes en el desarrollo histórico de la Legislación Laboral en Guatemala e Instituciones de gobierno que velan por su cumplimiento en la actualidad.

Capítulo III. Contempla las relaciones entre patronos y trabajadores del sector privado en el país, se definen los diferentes preceptos legales, tomando como base su conceptualización y demás aspectos necesarios, para su mejor entendimiento; esto se realizó, consultando la información contenida en el Código de Trabajo, Decretos relacionados con el tema, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Convenios Internacionales; así como información proporcionada por el Departamento de Relaciones Públicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El uso de la cita bibliográfica dentro del presente trabajo es de la siguiente forma: Dentro del paréntesis se anotó el número del libro que se utilizó (bibliografía ordenada y con número de referencia), seguido de dos puntos y luego el número de páginas consultadas.

Y por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones a que se arribó, la bibliografía que sirvió de marco teórico y los anexos que contienen parte del sustento de la teoría legal vigente en el país.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1. LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

1. Definición

Tratando de incluir los elementos principales y objetivos que se persiguen con la Administración de Recursos Humanos, a continuación se incluye una concepción propia sobre esta temática la cual se considera aceptable y de fácil comprensión: Es un proceso administrativo mediante el cual se logra la correcta ubicación del personal más idóneo, de acuerdo a las necesidades y naturaleza de una organización, recurriendo para tal efecto al reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción y desarrollo del personal necesario, brindándole un ambiente adecuado de salud, higiene y seguridad en beneficio del individuo y de la propia organización.

Lo anterior permite visualizar el objetivo medular de la Administración de Recursos Humanos e identifica los elementos y actividades fundamentales que se necesita realizar.

Seguidamente se incluye la definición aportada por Koontz, O'Donell y Weihrich: " ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS: es la ocupación de puestos en la estructura de la organización, mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el registro de las personas disponibles y el

reclutamiento, selección, ubicación, promoción, evaluación, compensación y capacitación del personal necesario". (4:414)

2. Importancia y Origen

Toda empresa u organización privada o pública de carácter lucrativo o social, requiere para el logro de sus objetivos de elementos físicos, materiales, financieros y humanos, siendo estos últimos los más importantes, ya que cuentan con la capacidad de aprovechar, transformar y convertir a los anteriores, para generar productos y servicios que satisfagan necesidades, logrando el mantenimiento de los capitales y la generación de nuevos recursos financieros que permitan el sostenimiento y desarrollo de las organizaciones, quedando clara la relevante importancia de la Administración de los Recursos Humanos para una empresa, que asegura el logro de sus objetivos y metas, así como su existencia y crecimiento rentable.

El surgimiento de la Administración de Recursos Humanos cuenta con varios puntos de origen, dentro de los más importantes se pueden mencionar: El rápido crecimiento y desarrollo de las empresas en el mundo, que trae consigo la necesidad de administrar grandes grupos de personas. Con el aumento del número de trabajadores necesarios en las grandes empresas, se presentan variadas necesidades y exigencias de la clase trabajadora por mejores sueldos, prestaciones y condiciones

laborales de salud, higiene y seguridad, dando paso al Derecho Laboral para normar las negociaciones entre patronos y obreros, requiriendo de una Administración de Recursos Humanos especializada y profesional. Asimismo, se considera que la Administración Científica, cuyos principales expositores fueron Frederick Taylor y Henry Fayol, sentó bases que dieron origen a la Administración de Recursos Humanos. Por último, otro punto de origen muy importante lo constituye la creciente competencia entre empresas similares, que para un adecuado y rentable posicionamiento en los mercados, exige una Administración de Recursos Humanos más dinámica y efectiva, permitiendo adecuadas relaciones entre patronos y trabajadores.

3. Principales Funciones

Las funciones de la Administración de Recursos Humanos son variadas y de distinta naturaleza, por lo que para fines del presente estudio, se describen las más relevantes que generalmente son inherentes y se realizan dentro de una gerencia, unidad, departamento o sección de personal. De lo antes descrito, es fácil deducir el por qué de la necesidad que el profesional o persona que dirige las funciones relativas a la Administración de Recursos Humanos, deba contar con diferentes fuentes del conocimiento.

3.1. Registro y control del personal existente

Esta función implica una amplia variedad de actividades a realizar, tales como: El adecuado manejo del registro, clasificación, archivo de todos los datos personales curriculares del personal existente en la empresa; los cuales sirven de base para la información que debe rendirse a otros organismos o instituciones (IGSS, INTECAP, IRTA y autoridades de trabajo). Luego a nivel interno debe generarse información importante para otras funciones (financiera, relaciones públicas, contabilidad, etc.). Para que la información tanto externa como interna sea exacta y confiable, se debe obtener a través de adecuados controles del personal existente.

3.2. Captación y empleo

Esta función se inicia con la captación y adecuado manejo de la información referente a la existencia de vacantes y la necesidad de cubrirlas con el personal idóneo, para lo cual se hace necesario la aplicación del proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

Para que lo anterior se lleve a cabo, debe lograrse un efectivo análisis de las habilidades, capacidad y destreza de los solicitantes, para la mejor selección posible, debiendo una vez contratado el personal, inducirlos adecuadamente en el trabajo que deberán realizar, proporcionándoles información sobre sus

atribuciones, funciones del puesto, del departamento y de la empresa en general, asegurando su acoplamiento e incorporación en el tiempo prudente.

3.3. Evaluación y promoción

Se inicia con una adecuada evaluación del desempeño, en colaboración directa con los jefes de cada unidad; detectando así las necesidades y áreas que requieren de adiestramiento, capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores en los niveles operativos, administrativos, directivos y gerenciales, logrando, paralelamente, permitirle al personal el acceso a su desarrollo integral y constante mejoramiento, a través de su promoción y ascenso a mejores puestos dentro de la organización.

4. Principales ciencias

La Administración de Recursos Humanos para su adecuada ejecución y desarrollo, hace uso de varias ciencias, de las que maneja técnicas y métodos muy valiosos que la enriquecen y la hacen funcional. Dentro de las principales se mencionan:

4.1. Matemática

Esta, como una ciencia exacta, contribuye con sus modelos matemático - estadísticos en la toma de decisiones: evaluaciones precisas y oportunas a través de la programación lineal, transportación, la estadística inferencial, modelos de correlación y regresión, entre otros, los que adaptados a la



computación, han tenido mucho éxito en contribución a la Administración de Recursos Humanos.

4.2. Economía

De ésta se hace uso de conceptos muy importantes y de mucha utilidad, tales como: Oferta, demanda, mercado de trabajo, inflación, etc. La facilidad de su enfoque macroeconómico brinda importante información sobre la población económicamente activa, su ubicación, principal ocupación y su tendencia de crecimiento, el impacto de los salarios en relación a los procesos productivos, los costos y sus efectos.

4.3. Ingeniería Industrial

Realiza aportes sumamente positivos para aumentar la eficiencia en las empresas a través de técnicas como: Valoración de las tareas, sistema de incentivos salariales, el estudio de tiempos y movimientos, adiestramiento integral de los empleados etc., incluso, contribuyó en la creación de las oficinas de selección de personal, apoyando de esta manera a la Administración de Recursos Humanos.

4.4. Derecho

Norma que regula la vida en sociedad de los países, a través de un conjunto de leyes y disposiciones que guardan vínculos estrechos con la Administración de Recursos Humanos mediante una de sus ramas: El Derecho Laboral (que se amplía

entre las páginas 15 y 20 de este mismo capítulo), el cual regula las relaciones entre patronos y trabajadores, constituyéndose en uno de los mejores aportes con que cuenta la Administración de Recursos Humanos.

4.5. Sociología

Esta ciencia ha hecho aportaciones importantes al campo de la Administración de Recursos Humanos, tales como: Técnicas para integrar equipos de trabajo, de acuerdo a la preferencia de sus integrantes; estudio sobre movilidad, burocracia y análisis de autoridad. El estudio de los grupos formales e informales dentro de la empresa, los brinda la Sociología a través del análisis de las relaciones del hombre con los demás, o sea, que estudia los vínculos recíprocos de grupos e individuos.

4.6. Psicología

Es la ciencia que proporciona métodos científicos para entender las causas de motivación, conflictos y frustraciones comunes de las personas, por lo cual ha contribuido valiosamente con la Administración de Recursos Humanos, a través de métodos para la orientación de profesionales, selección, entrenamiento y capacitación de personal; test psicológicos, modelos de aptitudes; métodos de motivación en la búsqueda de reducción y solución de conflictos y, por lo tanto, para lograr las mejores relaciones posibles dentro de la totalidad de los miembros de una



empresa.

4.7. Computación

Es importante mencionar los significativos aportes con los que la computación ha contribuido, para lograr una Administración de Recursos Humanos más eficiente, dinámica y oportuna; principalmente a través del almacenamiento, archivo y clasificación de los registros del personal y, aún más relevante, en el manejo y ejecución de planillas para el pago de sueldos y salarios, cálculo de prestaciones, contribuciones legales y de beneficio al personal, permitiendo minimizar costos y maximizar los recursos.

5. Su importancia dentro de la Empresa

Todas las acciones y actividades que se realizan dentro de una empresa, se producen y giran en torno al elemento humano del que se requiere, capacidad, conocimiento, experiencia, sentido de cooperación, etc. Aparte de lo anterior, existe algo muy importante y es la armonía y buenas relaciones interpersonales, que permitan el trabajo en equipo, indispensable en la mayoría de procesos productivos. Es aquí donde la Administración de Recursos Humanos adquiere significativa importancia dentro de la empresa, ya que, para lograr un trabajo productivo dentro de un ambiente de mutua cooperación, que permita aunar esfuerzos en la búsqueda de objetivos comunes, se requiere de una adecuada

elección de personal, que aporte además de sus aptitudes, capacidad y experiencia, actitudes positivas de comportamiento y cooperación dentro de su ambiente laboral. Para el logro de lo anteriormente descrito, es importante mencionar que una adecuada administración de Recursos Humanos debe hacer uso de la planificación, organización, coordinación y ejecución de actividades fuera del horario laboral e, incluso, del ambiente empresarial, a nivel social, cultural y deportivo; actividades que facilitarán el logro de una verdadera unidad de los trabajadores, dentro y entre los diferentes niveles jerárquicos y una plena identificación de los trabajadores con su empresa.

LA CIENCIA DEL DERECHO Y EL DERECHO LABORAL

La ciencia del Derecho, desde sus inicios ha generado aportes sumamente positivos para la convivencia humana.

Dentro de dichos aportes, es de relevante importancia la rama del Derecho Laboral, que define, establece y regula las relaciones entre empresarios, y trabajadores dentro del marco laboral. Por lo anterior, es conveniente conocer algunos aspectos sobre la ciencia del Derecho en sí, para una mejor apreciación y comprensión del ámbito jurídico en el país.

1. La ciencia del Derecho

No solamente establece normas de conducta y comportamiento de observancia específica y/o general, que permitan a la humanidad



interrelacionarse y compartir racionalmente; sino que también impone las sanciones, penas y condenas a que se hace acreedor quien viole o no cumpla con las leyes y su aplicación, señalando los órganos a quienes les delega la autoridad de aplicarlas, fijando términos, procedimientos y jurisprudencia para el mejor logro de sus objetivos.

1.1. Definición

" Es el conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y su observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima". (7:228)

1.2. Utilización y aplicación universal

La ciencia del Derecho adquiere características, cualidades y condiciones específicas en cada sector, área, país, región, conjunto de países o continentes en que la misma ha adquirido su carácter formal de ley, a través de haber agotado el proceso de ser promulgada, sancionada y publicada.

El carácter formal de ley lo adquiere automáticamente con su publicación, aún cuando en la práctica no se aplique en forma correcta.

La ciencia del derecho puede utilizarse para exigir derechos, demandar obligaciones y sancionar incumplimientos, las mismas leyes establecen diferentes categorías para su correcta utilización, por ejemplo: Una persona o individuo puede usarla

para exigir un derecho que a su criterio le corresponde, un Abogado puede utilizarla para demandar una obligación y un juez puede usarla para fijar una sanción o condena.

Con relación a la aplicación universal de la ciencia del Derecho, ésta tiene una referencia directa a la totalidad de miembros, elementos o individuos que conforman cualesquiera de los grupos mencionados en el párrafo anterior, quedando claro que para una correcta interpretación de su utilización y aplicabilidad universal, se debe entender como universo la totalidad de los miembros del grupo en el que adquirió su carácter formal.

1.3. Fuentes del Derecho

La ciencia del Derecho cuenta con 3 fuentes de las que se originan el conjunto de normas, disciplinas y actos jurisprudenciales que la conforman medularmente

1.3.1. La Legislación

Constituye una fuente del Derecho y es la que le imprime su carácter formal de ley, para lo cual se requiere de todo un proceso que inicia con el hecho de detectar la necesidad de normar actos, procedimientos o conductas en cualesquiera de las actividades de la vida en sociedad; las que, con la participación de profesionales o personas de experiencia en el campo jurídico, van adquiriendo forma y contenido para constituir

un proyecto de ley y de reglamentos, para su posterior discusión.

Los proyectos deberán ser presentados ante el órgano del Poder Legislativo correspondiente, quien una vez que los apruebe, procederá a sancionarlos, promulgarlos y, finalmente, a su publicación para concluir el proceso que dará como fruto final, el carácter formal de una Ley.

1.3.2. Jurisprudencia

"Es el conjunto de principios generales emanados de los fallos uniformes de los tribunales de justicia, para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y en una tercera corresponde a las normas jurídicas individuales emanadas de sentencias pronunciadas por los tribunales de justicia."

(5:103)

Constituye otra importante fuente del Derecho, la que cuenta con características específicas, tales como: Es siempre una referencia secuencial de fallos emitidos por los Tribunales de Justicia y órganos superiores, que se dan como consecuencia de su función arbitral, ante la necesidad de dictaminar y sancionar un litigio que respecto a una Ley se puede dar entre individuos o grupos e instituciones públicas o privadas y, para lo cual, con referencia un tanto específica al Código Civil y Mercantil; la jurisprudencia surge ante el dictamen después de 5 fallos ininterrumpidos por parte de la Corte Suprema de Justicia.

La jurisprudencia tiene diferentes aplicaciones con relación a otros códigos o campos del derecho, manteniendo en todos los casos una característica común, no ser de aplicación general, sino que únicamente afecta a los litigantes del asunto en particular. Por la razón anterior, a la jurisprudencia también se le denomina: Antecedentes judiciales, precedentes judiciales, experiencia judicial, doctrina legal.

1.3.3. Costumbre

Surge, como fuente del Derecho de la repetida y constante observancia, aplicación y ejecución de un acto dentro de una comunidad y el reconocimiento de esta misma, en cuanto a que es una necesidad que ya es aceptada y de beneficio para sus miembros o pobladores.

La costumbre, como una fuente del derecho, se remonta a tiempos muy antiguos, sigue manteniendo presencia y validez. En el medio jurídico, únicamente existe la costumbre delegada, no tiene aplicación en el Derecho Penal ni en el Derecho Procesal por ser estos de orden público, no obstante, existen expresiones concretas en el derecho local en relación a la costumbre y al uso. Pudiendo encontrar ejemplos relativos a lo anteriormente descrito en:

a) Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, de Guatemala Artículo 15: Los casos no previstos por

este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común;

b) En el Artículo 144, inciso b), se señala que: Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden proceder a aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todas aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbran dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica...; y

c) Igualmente en el Código Civil, Decreto Ley 106, en su Artículo 1599 se indica que: Las cláusulas ambiguas se interpretarán con arreglo a lo que "el uso y la costumbre" determinan en el lugar en que el contrato se haya otorgado.

2. Derecho Laboral

2.1. Definición

Es una rama de la ciencia del Derecho, que pretende regular las relaciones entre patronos y trabajadores, las que se derivan por las relaciones de trabajo que pueden ser individuales o colectivas, a través del Código de Trabajo, las Leyes de

trabajo y Previsión Social, el contrato de trabajo, los pactos colectivos de trabajo y los convenios de trabajo ratificados por el país.

2.2. Origen e Importancia

Para tener una mejor visión del origen del Derecho Laboral, es conveniente recordar que en los tiempos feudales las relaciones laborales se regían por el principio de la Autonomía de la Voluntad, que es producto del liberalismo económico --dejar hacer, dejar pasar--, que resulta un tanto más dañino para la regulación de las relaciones de trabajo en condiciones desiguales y totalmente desventajosas para la clase obrera y trabajadora; ya que este principio fue concebido en el seno de los intereses de las clases poderosas y, por lo tanto, netamente patronales.

Posteriormente, con la Revolución Industrial e incorporación de la máquina a la producción, se crearon condiciones especiales en las relaciones de trabajo, como: a) Concentración de los trabajadores en un mismo lugar; b) Prolongación de la jornada de trabajo a más de doce horas; y, c) Incorporación de la mujer y menores de edad al sistema productivo.

Lamentablemente, dichas transformaciones no se tradujeron en mejoras significativas para la clase trabajadora, sino que, por el contrario, producto de la poca conciencia patronal, se enfatizó aún más en las inadecuadas condiciones de higiene y

seguridad en los centros de trabajo, malos salarios, jornadas de trabajo propicias para la explotación, incluso, mal trato de los trabajadores.

Lo anterior, aunado al surgimiento de algunas corrientes del pensamiento revolucionario, dan paso a la organización de la clase trabajadora en búsqueda de luchar por mejores condiciones de trabajo, remuneraciones más justas y mejor trato, lo que se constituye en la principal fuente del Derecho Laboral, que nace y surge, al igual que el Derecho Agrario, como respuesta a las urgentes necesidades de la clase obrera; conquistas que paulatinamente fueron plasmándose en normas jurídicas, que más tarde conforman el DERECHO LABORAL. Por lo tanto, es valedero afirmar, que el mismo surge y se origina de los intereses de los trabajadores y no como iniciativa de la clase patronal, la cual ante la presión de las masas ha tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, de impulsar el derecho laboral con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.

Al evaluar lo manifestado anteriormente, es fácil determinar la importancia del Derecho Laboral, que al haberse iniciado básicamente en beneficio de los trabajadores, se ha constituido en un punto esencial para la conciliación entre los intereses de los patronos y los trabajadores, logrando mayor justicia laboral, mejores relaciones de trabajo, aumento de la productividad, con

beneficios tanto para patronos como para trabajadores, y ya no solamente para una de las partes.

2.3. División del Derecho Laboral

El derecho de trabajo para su mejor comprensión, interpretación y aplicación, se ha dividido en dos ramas principales

2.3.1. Derecho Sustantivo

Contiene la legislación necesaria para regular los hechos y actos derivados de la relación de trabajo entre patronos y trabajadores, así como entre los miembros de ambos grupos o sectores. La importancia de esta rama radica en que aporta las normas y regulaciones necesarias, para asegurar el mutuo respeto entre los actuantes de la relación laboral, la cooperación y la solidaridad, que les permitan el logro de objetivos y metas que beneficien a las empresas, sin descuidar los intereses y proyecciones de los trabajadores, quienes podrán desarrollar sus actividades en un ambiente propicio con medidas de higiene, salud y seguridad adecuadas y percibiendo las remuneraciones más justas posibles a cambio de su capacidad intelectual y su fuerza de trabajo, evitando en la medida de lo posible, el incumplimiento de las leyes laborales y, principalmente, el surgimiento de conflictos.

El Derecho Sustantivo se divide en individual y colectivo,



con la intención de facilitar el establecimiento de sus alcances, consecuencias y derivaciones:

a) Derecho Sustantivo Individual

Regula las relaciones obrero-patronales, considerando los aspectos derivados del contrato de trabajo, tales como: Horarios de trabajo, remuneraciones y salarios, condiciones de trabajo, prestaciones, vacaciones, aguinaldos, bono 14, obligaciones, derechos y prohibiciones; todo lo anterior en torno a compromisos contractuales del trabajador individualmente y su patrono; y

b) Derecho Sustantivo Colectivo

Surge de la contratación laboral colectiva y de la negociación con uno o más grupos de trabajadores. Por ejemplo, la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo en los que generalmente se reúnen, se plantean y solicitan los intereses si no de todos los trabajadores de una empresa, por lo menos si de la mayoría. El Derecho Sustantivo colectivo da origen a las negociaciones relacionadas con los sindicatos.

2.3.2 Derecho Procesal

Está constituido por un conjunto de normas y procedimientos, encaminados a permitir la solución de los conflictos que puedan surgir de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos.

En el Derecho Laboral Procesal, surgen las demandas ante las

instancias respectivas, por ejemplo: Inspección General de Trabajo, Juzgados de Trabajo y órganos superiores, de los que pueden surgir sentencias o penas; o sea, que el Derecho Laboral Procesal se da, cuando la vía conciliatoria ha sido totalmente agotada, en la búsqueda de solucionar diferencias entre trabajadores y patronos. El Derecho Laboral Procesal, al igual que el Sustantivo se ha dividido en individual y colectivo, con el afán de facilitar su aplicación:

a) Derecho Laboral Procesal Individual

Es el que dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos surgidos entre un trabajador y un patrono o su representante, pudiendo ambos hacerse representar por un Abogado competente; y

b) Derecho Laboral Procesal Colectivo

Aporta las normas y procedimientos para la solución de los conflictos, que se presentan entre grupos u organizaciones de trabajadores con uno o un grupo de patronos, en cuyo caso los trabajadores están facultados para hacerse representar por los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y asesorados por Abogado competente.

2.4. Relación del Derecho Laboral con la Administración de Recursos Humanos

Al analizar la vinculación entre el Derecho Laboral y la

administración de recursos humanos, es fácil establecer y comprender que las normas, preceptos y regulaciones establecidas por el Derecho Laboral, en esencia pretenden mantener las mejores relaciones entre los patronos y sus trabajadores, quienes a su vez son la esencia, razón de ser y la materia prima de la Administración de Recursos Humanos; ya que para que ésta sea funcional y efectiva, debe desarrollarse con estricto apego a la legislación laboral vigente en el país. La relación entre ambas, existe desde el inicio de la relación laboral de un trabajador y su patrono, hasta la finalización de ésta, que puede darse por cancelación o por la renuncia voluntaria del trabajador.

C. SECTOR PRIVADO

1. Estructura

El sector privado guatemalteco, conocido también como sector productivo o sistema empresarial, está integrado por pequeñas, medianas y grandes empresas, dedicadas a la agricultura, el comercio, la industria, las finanzas y los servicios, así como otras actividades conexas. Su régimen de propiedad lo constituyen personas individuales o jurídicas, particulares, guatemaltecos o extranjeros debidamente autorizados.

2. Antecedentes

La organización del sector privado en Guatemala se remonta a la época de la Colonia, cuando por primera vez surge una

institución con el fin de organizar y proteger los intereses de dicho sector; la Sociedad Económica de Amigos del País.

Posteriormente surgieron asociaciones y gremios empresariales, perfilándose entre los más importantes la Asociación General de Agricultores -AGA-, la Cámara de Comercio e Industria, la que posteriormente dio surgimiento a la Cámara de Comercio y, por separado, a la Cámara de Industria.

Con el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento del sector privado, surgió la necesidad de contar con una entidad cúpula que tuviera la representatividad de todo el sector privado organizado. Es así como el 16 de enero de 1957 inicia sus actividades el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF-, el cual obtuvo su personalidad jurídica por Acuerdo Gubernativo del 24 de abril de 1961, y desde sus inicios ha desarrollado actividades de defensa empresarial y promoción de las actividades productivas del país en todos los órdenes.

Esta entidad actualmente es reconocida nacional e internacionalmente como la organización cúpula del sector privado en Guatemala, en virtud que está integrada por cámaras y asociaciones representativas de por lo menos el 70% de todas las ramas de la productividad del país. El restante 30%, está constituido por pequeñas empresas y por el sector privado no

organizado, denominado también sector informal. (Los porcentajes que se mencionan fueron proporcionados por la Gerencia Administrativa del CACIF).

Las asociaciones y cámaras integradas al CACIF, son:

- Asociación de Azucareros de Guatemala
- Cámara del Agro de Guatemala
- Cámara de Comercio de Guatemala
- Cámara de Industria de Guatemala
- Cámara de Finanzas de Guatemala
- Cámara de Turismo de Guatemala
- Cámara Guatemalteca de la Construcción

3. Empresas Organizadas

Como ya se mencionó en el punto anterior, se tiene información de que aproximadamente el 70% del sector empresarial privado de Guatemala, se encuentra organizado y está representado en su cúpula máxima constituida por el CACIF, que con una asociación y seis cámaras aglutina a 55,000 empresarios.

4. Influencia en la economía guatemalteca

El sector privado del país constituido por todas las pequeñas, medianas y grandes empresas dedicadas a la producción de bienes y prestación de servicios, tiene influencia directa e indirecta en la economía guatemalteca, principiando por su participación en el Producto Interno Bruto, asimismo, tiene una participación

mayoritaria en la generación de divisas, parte fundamental de la economía nacional.

Comercialmente, el sector privado es el responsable de regular la oferta y la demanda, tratando de mantener, aumentar y motivar la producción nacional, debiendo constantemente mejorar la calidad de los productos para poder competir eficientemente con productos del extranjero, mantiene una influencia directa en la fijación de precios, procurando evitar la existencia de precios topes y propiciando el libre mercado de productos.

Socioeconómicamente el sector privado genera una fuerte cantidad de fuentes de trabajo, apoyando en algunas oportunidades proyectos de beneficio social, que pretenden mejorar el nivel de vida de los guatemaltecos.

5. Principal Aporte en Materia Laboral

El principal aporte laboral del sector privado en Guatemala, lo constituye la generación de fuentes de trabajo que para 1996, a través de aproximadamente 70,000 empresas generaron alrededor de 2,100,000 empleos, contratando para el efecto personas de los distintos niveles académicos y de capacidad; desde obreros hasta expertos y profesionales de diferentes disciplinas. (Fuente: Estadísticas de la Gerencia Administrativa del CACIF).

En la actualidad existen empresas que cuentan con organizaciones de trabajadores que realizan actividades para el



logro de mejores condiciones y salarios de sus agremiados y afiliados, por ejemplo: El Movimiento Solidarista que recibe actualmente el apoyo de los empresarios, y es un movimiento económico-social orientado a lograr la armonía y el bienestar de los trabajadores y patronos dentro de un marco humanista, moral y democrático; así como, la satisfacción de las aspiraciones de los trabajadores, sin deterioro de la empresa como fuente de producción y riqueza. Cree que tanto las empresas privadas como las públicas son unidades ético-económicas; es decir, herramientas para producir riqueza a base de servicio y eficacia; pero que son además centros de convivencia humana con relaciones de mutua dependencia entre trabajadores y empresarios; y deben ofrecer satisfacciones de carácter moral, social económico a sus miembros.

Otro aporte significativo del sector privado en materia laboral ha sido el impulsar, gestionar y promocionar al Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA), institución de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, que ha contribuido en forma positiva al bienestar de los empleados y sus familias. Asimismo, apoya y mantiene al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Otro aspecto importante lo constituye el significativo aporte patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

(IGSS). El sector privado también influye en la política laboral nacional, a través de sus delegados ante la Comisión Nacional del Salario y Consejo Técnico del Ministerio de Trabajo, dichos representantes son nombrados a través del -CACIF-, como organización cúpula del sector privado.



CAPITULO II

ASPECTOS IMPORTANTES EN EL DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL EN GUATEMALA E INSTITUCIONES QUE VELAN POR SU CUMPLIMIENTO EN LA ACTUALIDAD

A. EVOLUCION HISTORICA DE LA LEGISLACION LABORAL

Las primeras leyes que regularon el trabajo en Guatemala, datan de la época colonial, con las famosas "Leyes de Indias" del siglo XVI, con referencia principal a la duración de las jornadas de trabajo, algunas formas de pago, el repartimiento de hombres, la prohibición del pago exclusivamente en especie. Esta legislación se hizo en favor del indígena, aunque en la realidad nunca se logró su observancia y cumplimiento debido. Concluyó la época colonial alrededor del año 1871, sin que las incipientes leyes laborales sufrieran alguna modificación o mejora. En ese mismo año, con la revolución liberal, etapa importante en el orden social del país, surgen diversas reglamentaciones laborales emitidas por diferentes gobiernos, entre ellas, el Reglamento de Jornaleros, La Ley de Trabajadores Rurales en 1892; la Ley Protectora de Obreros, que hacía referencia a los riesgos provenientes del trabajo, la cual mantuvo su vigencia durante un largo período hasta su derogación con el Decreto 295 del Congreso de la República o Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, emitida el 28 de Octubre de 1946.

En la época revolucionaria, entre los años 1944 y 1954, las condiciones económicas, sociales y políticas del país empezaron a permitir la libre organización sindical, la libertad de expresión y la posibilidad de capacitación para algunos trabajadores en los aspectos jurídicos legales de la relación laboral. Paralelamente, surgió la promulgación de leyes como Ley de la Reforma Agraria, Ley de Inquilinato y, la más importante y sobresaliente en materia laboral, el Código de Trabajo. En esta época se puede afirmar que inicia el proceso de sistematización del derecho del trabajo en Guatemala. Pero no fue sino hasta el 08 de febrero de 1947, cuando a través del decreto 330 del Congreso de la República, se creó el primer Código de Trabajo durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo (Q.E.P.D.). Inició su vigencia el uno de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo.

Con la caída del segundo gobierno revolucionario de Jacobo Arbenz Guzmán, se da un retroceso histórico para Guatemala en lo económico, social, político, cultural, jurídico y, por supuesto, en lo laboral, el cual a la fecha no se logra superar. Por tal motivo, el Decreto 330 solamente sufrió reformas desde la fecha de su vigencia hasta el 25 de enero de 1961, durante el gobierno de Ydígoras Fuentes, las cuales se describen ampliamente en la página 26, literales a, b, c, d, e y página 27, literal f, del

Capítulo II del presente trabajo.

A partir del Decreto 1441 del Congreso de la República, emitido el 24/04/61, publicado en el Diario Oficial el 16/07 y que entró en vigor el 16/08 de ese mismo año, que se intentó parcialmente una nueva sistematización de la legislación laboral a través de reformas un tanto más profundas y sustanciales del Decreto 330, derogándole sus artículos 432 al 435, reformados por el Decreto Presidencial 570 y por el Decreto 1243 del Congreso de la República, así como otras disposiciones que expresamente quedaron consignadas en el texto del Código de Trabajo y todas aquellas que se oponen a su cumplimiento. Es decir, que el Decreto 1441 consolidó en un solo texto el Decreto 330 del Congreso de la República y sus reformas, el cual constituye el Código actualmente en vigor, el que a su vez ha experimentado las reformas, modificaciones, supresiones y adiciones, descritas puntualmente en la página 27, literal g.1 y páginas 28 y 29, literales g.2 a g.9, del Capítulo II del presente trabajo.

1. SITUACIONES ESPECIALES

Dentro de la historia del Código de Trabajo, es importante mencionar algunos aspectos relevantes, como los períodos de excepción en que fué suspendida la actividad de organizaciones sindicales, por ejemplo: El golpe de estado de 1982, durante el gobierno de Lucas García, en que los sindicatos fueron

perjudicados por un Decreto Ley que determinó la suspensión de sus actividades, pero dicha Ley fue derogada en 1983. Fue durante ese mismo gobierno, que el Código se consideró antitécnico por su mala redacción y sistematización, debido a que regulaba en un mismo código: La organización administrativa de trabajo, aspectos sustantivos y aspectos procesales. Al respecto se considera que lo más correcto sería que existiera un Código de Trabajo, que contemplase el aspecto sustantivo, otro el proceso de trabajo que regulara los aspectos jurisdiccionales y otro que contemplara el derecho administrativo de trabajo. Esto generó que se intentara una nueva sistematización, la cual no se concluyó debido a que muchas de las nuevas disposiciones que se pretendía implantar estaban en contra de la clase trabajadora, la que se opuso dejándola solamente en proyecto. Posteriormente, en el gobierno de Cerezo Arévalo, se trató de mejorar la legislación laboral, al redactar un nuevo proyecto del Código Sustantivo de Trabajo, el cual hasta la fecha no se ha concretizado y quizás nunca llegue a legalizarse.

Otro proyecto importante que ha estado en estudio, es el que constituye la Ley de Indemnización Universal, para los trabajadores mencionada en el artículo 102 literal o de la Constitución Política de la República, en torno al cual se han generado bastantes discusiones sin que a la fecha exista la más

mínima posibilidad de su aprobación para su inclusión o incorporación a la legislación laboral del país. Los principales puntos divergentes han sido presentados por la clase trabajadora a través de las organizaciones sindicales, relativos a:

El término indemnización sufre en el proyecto presentado una desnaturalización, por cuanto que desaparece la sanción por despido injustificado y adquiere un enfoque equivocado, cuando persigue acordar la terminación del contrato de mutuo acuerdo o en forma unilateral por cualesquiera de las partes. Asimismo, el proyecto eliminaría de los principios más importantes que inspiran al derecho del trabajo, como lo es el de la tutelaridad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, al limitar la total autonomía de la voluntad de las partes, con el fin de proteger al económicamente más débil de la relación laboral, que es precisamente el trabajador. Lo anterior, al inferir que al dejar en manos de ambas partes y de mutuo acuerdo o por cualquier causa la terminación del contrato para efectos de una indemnización por tiempo de servicio, se está desprotegiendo a la parte económicamente más débil, al dejar en libertad al empleador para dar por terminada la relación, sin responsabilidad y sanción alguna cuando se tratase de despido injustificado. Por estas razones, las entidades sindicales consideraron que la aplicación de esta Ley provocaría

desestabilización laboral, al distorsionar el carácter de la indemnización que origina el despido injustificado, la cual fue constituida como una especie de sanción impuesta al patrono por despedir injustificadamente al trabajador a quien le provocó daños graves al afectar las posibilidades de subsistir él y su familia. A diferencia de lo anterior, la indemnización universal representaría una regalía para el patrono, pues le permite dar por terminada la relación de trabajo sin sanción y responsabilidad alguna. Además, el trabajador no tendrá ninguna garantía para continuar su relación después de haber sido indemnizado, asimismo, se perdería el derecho de antigüedad adquirido por la Ley o por la costumbre, dado que cada año los trabajadores despedidos, en primer lugar, no tendrían la certeza de su recontratación, luego si se diera el caso de ser contratados nuevamente, empezarían una nueva relación laboral, por lo que podría suceder que los patronos les aplicaran los dos primeros meses de prueba a que se refiere el artículo 81 del Código de Trabajo, que faculta al patrono en ese lapso sin responsabilidad de su parte. Con base a lo anterior, después de conocidas las objeciones ya mencionadas de parte de las organizaciones de trabajadores que consideraron el proyecto un atentado contra la estabilidad laboral, la comisión del trabajo del Congreso de la República, en sustitución total del proyecto

de ley, presentó un nuevo proyecto relativo a la compensación por tiempo de servicio, el que propone el pago equivalente a un salario mensual por cada año de servicio continuo, independientemente del pago de la indemnización si esta procediere, garantizándose así la estabilidad laboral. Este proyecto, después del proceso respectivo, fue aprobado como la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, por el Congreso de la República en tercera lectura en septiembre de 1990, siendo publicada en el Diario Oficial para su vigencia hasta el dos de noviembre del mismo año. No obstante, fue una Ley de corta duración, ya que la misma provocó descontento dentro del sector privado, representado por el CACIF, organización que presentó el 28 de noviembre de 1990, un recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Compensación Económica, planteando que ésta ley generaría desempleo y condiciones desfavorables para que el trabajador desempeñe sus labores. (21:13). Sumado a lo anterior, también se dio fuerte oposición por el hecho que el pago de la compensación económica adquiriría un carácter retroactivo, en relación a los años que los trabajadores tuvieran de laborar para las empresas, el monto a que ascendiera la prestación de todos los trabajadores tenía que depositarse en una cuenta especial del Banco de los Trabajadores y en otros del sistema bancario, lo que para el CACIF significaba

una descapitalización de las empresas, que podría afectar seriamente su equilibrio económico-financiero. Los recursos planteados por ésta Coordinadora prosperaron aún en contra de la oposición por la clase trabajadora, a tal grado que ésta ley fue derogada y muy pocos trabajadores gozaron de la misma, tratándose de casos muy esporádicos, cuya renuncias o despidos coincidieron con la corta vigencia de la ley. Posteriormente, como buscando un aliciente por la eliminación del proyecto surgió un sustitutivo conocido como la Ley del Bono 14, cuyo contenido principales características se tratan ampliamente en el Capítulo III, por ser la Ley que conserva vigencia actualmente y que, por lo tanto, constituye parte del marco jurídico guatemalteco.

C. OTRAS CONSIDERACIONES IMPORTANTES QUE PRESENTA EL CODIGO DE TRABAJO

Es una legislación laboral deficiente, poco efectiva y constantemente violada, sin que en la mayoría de casos se apliquen las sanciones correspondientes a los culpables, lo anterior se puede atribuir a:

- El poco interés que los gobiernos han demostrado para mejorar la política laboral y social del país, sumado a la presión que ha ejercido el sector privado o la clase dominante, para evitar el logro de mejoras significativas para los trabajadores, dando como resultado un Código de Trabajo inadecuado y desactualizado para

la época actual. No es explícito en muchos aspectos importantes, presenta mala redacción y conceptualización, contiene contradicciones, remitiendo constantemente al lector de un aspecto o artículo a otro, lo que provoca desorientación y mala interpretación de su contenido, no logra una adecuada sistematización. Algunos ejemplos concretos:

a. No se define una clara diferenciación entre la suspensión colectiva parcial y la colectiva total. (Artículo 65 del Código de Trabajo); y

b. Aún cuando el Código fue hecho para proteger prioritariamente al trabajador, mediante el preaviso, faculta al patrono para poder señalar al trabajador de abandono de labores, en el caso de contratos por tiempo indefinido, pudiendo obligarlo a pagar el importe del preaviso y los daños y perjuicios que pudiere ocasionar. (Artículo 80 párrafo primero del Código de Trabajo).

En el caso de contratos a plazo fijo o por obra determinada una parte debe pagar a la otra los daños y perjuicios que haya ocasionado. (Artículo 80, párrafo primero del Código de Trabajo), La pregunta es, será lo anterior proteger al trabajador y que el mismo deba pagar daños y perjuicios al patrono, siendo la parte económicamente desposeída?;

c. Otra incongruencia se presenta en los artículos 239 y 241 que regulan la huelga legal, el primero establece que para que se



pueda efectuar dicha huelga sólo se necesita un grupo de 3 o más trabajadores y en el otro artículo se exige por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa;

d. Se presenta una inconsistencia específicamente en lo relativo a las ventajas económicas, que siendo todas aquellas condiciones que el trabajador obtiene en forma adicional al salario, no están ampliamente definidas, ni identificadas, lo cual ha creado confusión al momento de computarlas e interpretarlas para su aplicación. El artículo 90 establece al respecto que constituyen el 30% del importe total del salario devengado, salvo pacto en contrario;

e. Existe una contradicción entre el artículo 42, que menciona que los trabajadores que pertenecen a varios sindicatos con uno de los párrafos del artículo 212, que establece que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos;

f. La incongruencia que se manifiesta entre lo señalado por el artículo 216 y el artículo 218, ambos reformados por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en lo referente al plazo con que cuentan para iniciar gestiones de su inscripción la o las personas que han tomado la decisión de formar un sindicato;

g. En el artículo 217, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso, se presentan problemas de redacción ya que al final del mismo se establecen actividades que no son sindicales y debería

señalar las mismas como actividades del Comité Ejecutivo Provisional que pretende la formación y legalización de los sindicatos.

h. En el artículo 228 del Código de Trabajo existe incongruencia, entre el primer párrafo que establece que para la disolución de un sindicato por voluntad de sus miembros se necesita un mínimo de las dos terceras partes y el segundo párrafo que indica que el acta de disolución deberá estar firmada por todos sus miembros.

Las anteriores sólo como ejemplo de las contradicciones y deficiencias del actual Código de Trabajo.

INSTITUCIONES RESPONSABLES DE VIGILAR LA APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL EN GUATEMALA

El Estado, como responsable de velar por el bienestar de la población en general, para garantizar la convivencia pacífica, cuenta con una legislación laboral. Con el fin primordial de garantizar su cumplimiento, el Estado ha creado instituciones para la vigilancia de la correcta y justa aplicación, así como un constante estudio, actualización y mejoramiento de las políticas de desarrollo y crecimiento de eficientes y funcionales relaciones obrero-patronales; constituyendo la principal estructura administrativa y jerárquica las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los

Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Originalmente fue creado como Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, mediante Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año. A partir del 16 de agosto de 1961, fecha en que entró en vigor la versión del Código de Trabajo, se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que tiene parte de su base jurídica en los artículos del 274 al 277, a través de los cuales se le confiere la responsabilidad de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales; principalmente los que tengan por objeto primordial fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

1.1. Dirección general de trabajo

Dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene a su cargo funciones de ejecución de política laboral en salarios, relaciones de trabajo, servicio de empleo y registro de organizaciones sindicales previsto por el Código de Trabajo.

1.2. Inspección general de trabajo

Dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, velan porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Disposiciones Legales que le rigen.

Artículos 278, 279, 280, 281 y 282 del Decreto 1441 del Congreso de la República.

2. Tribunales de Trabajo y Previsión Social

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

El fundamento legal básico de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social lo constituye los artículos del 283 al 306 del Código de Trabajo.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están constituidos por:

- a. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social;
- b. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c. Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

2.1. Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Son dependencias de la Corte Suprema de Justicia constituidas para los efectos del juzgamiento de asuntos y conflictos laborales y para la ejecución de las sentencias derivadas de lo juzgado.

2.2. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

La razón esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo.

La base jurídica que regula los Tribunales de Conciliación y Arbitraje está contenida en los artículos del 293 al 299 del Código de Trabajo.

2.3. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

Fueron creados con el propósito de conocer en segunda Instancia las resoluciones dictadas en Primera Instancia por los Juzgados de Trabajo y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, con el fin de atender inconformidades de alguna de las partes en conflicto en contra de las sentencias impuestas en los casos que la Ley establece.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO

A) LEYES LABORALES EN GUATEMALA

1. Código de Trabajo

Es un instrumento jurídico que pretende la armonía de las relaciones obrero patronales, servir de guía y punto de referencia muy importante, para consolidar los esfuerzos de un crecimiento y desarrollo de la economía nacional, dentro de un ambiente de paz. Este instrumento surgió como uno de los productos socio-políticos más relevantes de la revolución de octubre de 1944, que vino a marcar una nueva época en materia laboral para Guatemala.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, aprobado el 8 de febrero de 1947, ha experimentado una serie de modificaciones, tanto en lo que se refiere al derecho sustantivo del trabajo, como en su normativa procesal y la organización administrativa del trabajo; no obstante, aún conserva los principios filosóficos que lo fundamentan y orientan a lograr un amparo preferente para el trabajador y en la noble aspiración de conciliar y equilibrar adecuadamente los intereses del capital y del trabajo. Con el propósito de ofrecer una

visión general de las modificaciones relevantes a que se ha mencionado anteriormente, a continuación se incluye un ordenamiento cronológico de las mismas, citando los decretos importantes; que podrían servir de guía para investigaciones específicas que se deseen realizar (lo cual constituye un aporte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Dirección General de Trabajo contenido en el preámbulo de la Edición Conmemorativa de Cincuentenario de la promulgación del Código de Trabajo).

1.1. Reformas

a) El Decreto Número 526 del Congreso de la República emitido el 5 de julio de 1948, publicado en el Diario Oficial el día 5 del mismo mes y año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, reformó 19 artículos, derogó el Capítulo I del Título VI, artículos del 235 al 238 y estableció el derecho de reinstalación en el trabajo al reformar el artículo 78;

b) El Decreto Número 623 del Congreso de la República emitido el 17 de mayo de 1949, publicado en el Diario Oficial el día 27 del mismo mes y año, que entró en vigor el mismo día de su publicación, reformó 7 artículos;

c) El Decreto número 915 del Congreso de la República emitido el 27 de octubre de 1952, publicado en el Diario Oficial el día 4 de noviembre del mismo año y que entró en vigor el día 1 del mismo mes y año, también reformó el Decreto número 330;

d) El Decreto Número 216 del Presidente de la República, emitido el 31 de enero de 1955, publicado en el Diario Oficial el 2 de febrero del mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, derogó totalmente los Decretos números 526, 623 y 915 del Congreso de la República, reestableciendo la plena vigencia de las disposiciones del Decreto número 330 del Congreso de la República;

e) El Decreto Número 570 del Jefe de Gobierno que se emitió publicó y cobró vigencia el 28 de febrero de 1956, derogó y reformó varios artículos del Código de Trabajo;

f) El Decreto Número 1243 del Congreso de la República, emitido el 27 de junio de 1958, publicado en Diario Oficial el 9 de julio de ese mismo año y que entró en vigor el mismo día de su publicación, adicionó el inciso b) del artículo 97 del Código de Trabajo; y

g) El Decreto número 1441 del Congreso de la República, emitido el 29 de abril de 1961, publicado en el Diario Oficial el 16 de junio y que entró en vigor el 16 de agosto de ese mismo año, derogó los artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto número 330, reformados por el Decreto Presidencial 570 y por el Decreto 1243 del Congreso de la República, así como las demás disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento. Este Decreto refundió

en un solo texto el Decreto número 330 del Congreso de la República y sus reformas, y es el Código actualmente en vigor, el cual ha experimentado las reformas, modificaciones, supresiones y adiciones siguientes:

g.1) El Decreto número 1486 del Congreso de la República, emitido el 08 de septiembre de 1961, publicado en el Diario Oficial el día siguiente de su emisión y que entró en vigor el 13 de septiembre de ese mismo año, adicionó el inciso ñ) al artículo 61 y reformó los artículos 278, 321 y 395 del Código de Trabajo;

g.2) El Decreto Ley No. 45 del Jefe del Gobierno de la República, emitido el 12 de junio de 1963, publicado el 17 del mismo mes y año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el inciso a) del artículo 222 del Código de Trabajo;

g.3) El Decreto Ley No. 57 del Jefe de Gobierno de la República, emitido el 29 de junio de 1963, publicado el 3 de julio del mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el artículo 127;

g.4) El Decreto número 1618 del Congreso de la República emitido el 15 de octubre de 1966, publicado en el Diario Oficial el 18 de ese mismo mes y año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, derogó el Decreto Ley 57, modificando nuevamente el artículo 127 del Código;

g.5) El Decreto número 15-70 del Congreso de la República emitido el 17 de febrero de 1970, publicado en el Diario Oficial el 18 de marzo de ese mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el artículo 276 del Código de Trabajo al reorganizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

g.6) El Decreto número 86-71 del Congreso de la República, emitido el 30 de septiembre de 1971, publicado en el Diario Oficial el 19 de octubre del mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, reforma el último párrafo del artículo 321 del Código de Trabajo, que se refiere a las personas que pueden asesorar en juicios laborales;

g.7) El Decreto Ley número 88-73 del Congreso de la República, emitido el 10 de octubre de 1973, publicado en el Diario Oficial el 12 de noviembre del mismo año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modificó el artículo 113 del Código de Trabajo;

g.8) El Decreto Ley número 55-83, emitido el 16 de mayo de 1983, publicado en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año y que entró en vigor el día siguiente de su publicación, modifica el inciso c) del artículo 211 y el inciso a) del artículo 222 del Código de Trabajo; y

g.9) El Decreto número 35-98 del Congreso de la República

publicado en el Diario Oficial el 2 de junio de 1998, contienen las reformas más recientes al Código de Trabajo, los artículos 197, 217, 218, 326 y 367. (11:IX:X)

De lo anterior resulta, que el Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala con sus modificaciones conforma, el actual Código de Trabajo el cual constituye la base esencial fundamental del marco jurídico laboral guatemalteco; presentando la siguiente estructura:

- Título I Disposiciones Generales
 - II Contratos y Pactos Colectivos
 - III Salarios, Jornadas y Descansos
 - IV Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales
 - V Higiene y Seguridad en el Trabajo
 - VI Sindicatos
 - VII Conflictos Colectivos de Carácter Económico
 - VIII Prescripciones, Sanciones y Responsabilidades
 - IX Organización Administrativa de Trabajo
 - X Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social
 - XI Procedimiento Ordinario
 - XII Procedimiento en la Resolución de los Conflictos de Carácter Económico-Social
 - XIII Procedimiento en Materia de Previsión Social

XIV Procedimiento en el Juzgamiento de Faltas Contra las
Leyes de Trabajo o Previsión Social

XV Ejecución de Sentencias

XVI Del Recurso de Responsabilidad

XVII De las Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en
Materia Laboral

XVIII Disposiciones Finales

2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Son el resultado de las negociaciones entre patronos y trabajadores, los cuales una vez aprobados por la mediación de la Inspección General de Trabajo, llegan a adquirir el carácter de Ley y como tal pasan a constituir parte de la Legislación Laboral vigente.

Los pactos colectivos están normados por el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en los artículos del 49 al 53 del Código de Trabajo y por Acuerdo Gubernativo 221-94 del 13 de mayo de 1994, que contiene el Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresas o centro de producción determinado; publicado en el Diario Oficial el 18 de mayo de 1994, cobrando vigencia un día después.

Siendo los objetivos fundamentales de los pactos reglamentar

las condiciones en que se debe prestar el trabajo, regular las relaciones entre patronos y trabajadores y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores; todo lo anterior, con el propósito de crear ambientes laborales que permitan el desarrollo de patronos y trabajadores en condiciones de armonía, cordialidad y mutua cooperación, así como permitir a la vez, una distribución más justa de la riqueza generada por las empresas.

Atendiendo a la magnitud y alcance de los pactos colectivos, se puede determinar que existen dos tipos:

a) Pactos de empresas o de centro de producción determinado:

Siendo éste el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos; y

b) Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada:

Son pactos que no están destinados a una sola empresa, si no a un ámbito mucho más amplio; a efecto que las prestaciones logradas se extiendan a mayor número de personal y su vigencia puede prolongarse hasta 5 años.

En Guatemala, debido a que el desarrollo industrial no ha logrado los índices de desarrollo y crecimiento más adecuado, aún no se tiene experiencias sobre la negociación de este tipo de pactos. Es importante considerar, que con relación al carácter

de ley profesional que adquieren los pactos, a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o por realizarse en las empresas, industrias o regiones que afecte. La estipulación de los pactos colectivos tiene fuerza de ley para las partes que los suscriben y para todas las personas que trabajen en la (s) empresa (s), incluyendo aún a las que no sean miembros del o los sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado y las personas que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la empresa.

Para la negociación de los pactos colectivos, el sindicato o patrono, debe hacerlo llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, para que el proyecto de pacto se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo; si transcurrido 30 días, las partes no han llegado a un acuerdo, cualquiera de las mismas puedan acudir a los tribunales de trabajo y plantear el conflicto colectivo, siguiéndose para el efecto el procedimiento establecido en el Título Duodécimo del Código de Trabajo (mediante la conciliación, el arbitraje o la propia huelga). Este pacto debe hacerse o entregarse copias por escrito en 3 ejemplares, bajo pena de nulidad, debiendo cada una de las partes conservar un ejemplar y



el tercero debe enviarse a la Inspección de Trabajo.

3. Convenios internacionales de trabajo

Son un conjunto de normas y recomendaciones, cuyo cumplimiento es obligatorio para los países miembros de la Organización Internacional de Trabajo; que, mediante el procedimiento de ratificación, los aceptan e incorporan a su legislación vigente.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 para promover la causa de la justicia social y contribuir a lograr la paz universal, basada en los siguientes principios fundamentales:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de credo, raza, sexo o clase social, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades;
- b) Lograr las condiciones que permitan obtenerlos, debe constituir el propósito principal de la política nacional y aceptarse solamente cuando favorezcan y no entorpezcan el cumplimiento de este objetivo fundamental; y
- c) Reconocer la obligación de fomentar en todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores, empleándolos en actividades con las que puedan obtener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades.

conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

Guatemala, como país miembro de la OIT, ha participado en sus deliberaciones y lo más importante, es el hecho que ha ratificado a la fecha 65 convenios de los de mayor aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país, los cuales aparecen en el Anexo No.1 de la página 199 a la 201.

La importancia de los convenios internacionales del trabajo, radica en que mediante el proceso de ratificación son incorporados al sistema jurídico y que adquieren de conformidad con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, le da calidad de leyes de la nación, con preeminencia sobre el derecho interno. Su incumplimiento es grave, pues a parte de la responsabilidad de carácter internacional que origina, implica la inobservancia de disposiciones del ordenamiento laboral guatemalteco.

Las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, no entran en pugna o contradicción con la normativa del Código de Trabajo; ello, porque con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución confiere a estos convenios, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.

4. Otras leyes relacionadas con el derecho laboral

La base fundamental de la Legislación Laboral en Guatemala constituida por el Código de Trabajo, ha sido complementada enriquecida a través de la promulgación, sanción y publicación de otras leyes, que han tratado de mantener el espíritu de beneficio prioritario a los trabajadores; las mismas, han sido el resultado de una continua lucha por la reivindicación laboral. La continuación se describe lo más importante de estas leyes relacionadas al derecho laboral.

4.1. Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado

Está contenida y regulada por el Decreto 76-78 del Congreso de la República y publicado en el Diario Oficial el 30/11/78 mediante la cual se obtuvo un logro importante para los trabajadores, al establecer la obligatoriedad de que todo patron debe otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos la parte proporcional correspondiente. En relación a la forma época de pago queda establecido que la prestación debe pagarse en 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el restante 50% en la segunda quincena del mes de enero del año

iguiente. La ley es flexible, en el sentido de permitir a las empresas privadas que por costumbre paguen el 100% del aguinaldo en diciembre de cada año; no están obligadas al pago de ningún complemento en enero. Otro aspecto importante del aguinaldo es que no es acumulable de año en año, no obstante el trabajador a la terminación de su relación laboral, tiene el derecho a que el patrono le pague la parte proporcional del mismo, de acuerdo al tiempo trabajado. Una de las prohibiciones establecidas en esta ley, es la que no permite sustituir el goce de esta prestación con el pago en especie.

.2. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Esta prestación laboral, conocida comunmente como Bono 14 y que en el transcurso del presente trabajo se le llamará así, fué establecida y está regulada por el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, emitida el 02/07/92 a través de la cual se estableció la obligatoriedad para todos los patronos, tanto del sector privado como del sector público, a proceder al pago de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Es una prestación adicional e independiente al aguinaldo anual, que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. El monto de la bonificación será equivalente al 100% del salario o sueldo



ordinario, devengado durante un mes por el trabajador que hubiere laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será pagada proporcional al tiempo laboral.

Es importante señalar que para el cálculo de ésta prestación, se debe tomar como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador durante un año; el cual termina en el mes de junio y su pago deberá efectuarse durante la primera quincena subsiguiente. Otro aspecto relevante de esta bonificación es que su monto anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a 6 meses de servicio o por el tiempo trabajado, si este fuese menor a 6 meses, debe tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización contenida en Artículo 82 del Código de Trabajo.

La obtención de esta protección laboral fue un logro parcial de la lucha que el sector laboral guatemalteco emprendió durante el inicio de la década de los '90 y que estuvo a punto de culminar en la Ley de Compensación Económica que pretendía alcanzar el pago de un salario anual por cada año de servicio para los trabajadores, con carácter retroactivo al inicio de la relación laboral de los mismos; al no lograr el apoyo total del sector privado y de las autoridades del Legislativo y Ejecutivo,

surgió como una mínima compensación el Decreto 42-92 antes mencionado.

4.3. Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado

Está contenida y regulada por el Decreto 78-89 del Congreso de la República y publicado en el Diario Oficial el 21/12/89, con el fin primordial de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores, a través de un incentivo económico como forma de reconocer el esfuerzo y dedicación en la búsqueda del perfeccionamiento en la realización de las tareas asignadas. La Ley establece que esta bonificación, deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global entre patronos y trabajadores. Las principales características de esta bonificación incentivo son:

- a) No incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido ni el aguinaldo;
- b) Si incrementa el valor del salario para el computo del séptimo día;
- c) Para el trabajador constituye un ingreso no afecto al ISR;
- d) Para el patrono constituye un gasto deducible del ISR;
- e) No está sujeto al pago de cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden



pagarlas; y

f) No constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la Ley.

La presente Ley entró en vigor a partir del mes de enero de 1990 y a través de su Artículo 7o. estableció que "Por esta única vez y a partir del mes siguiente a aquel que entre en vigor esta ley, todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de Q 0.15 para las actividades agropecuarias y Q 0.30 en las demás, que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador por cada día laborado en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. En los trabajadores a destajo o por obra determinada, se determinará en base al cálculo del promedio diario".

Esta ley establece una excepción, que indica que no estarán afectas a la misma las empresas que tengan en vigor pactos y convenios colectivos, que hayan concedido o tengan previsto conceder aumentos salariales dentro del período de vigencia de tales pactos o convenios colectivos; así como los empleadores que hayan concedido aumentos iguales o mayores a los previstos en este decreto, en los últimos días anteriores a la fecha de publicación de esta Ley.

4.4. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Para complementar una visión general de las leyes, reglamentos y disposiciones legales que en materia laboral existen en el país, es imprescindible conocer ciertos aspectos que emanados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social-IGSS- regulan la actuación de los patronos y afiliados del mismo. Esta Ley fue emitida por el Decreto No. 295 del Congreso de la República el 28/10/46, con el propósito de alcanzar objetivos de beneficio a la clase trabajadora del país, estableciéndose como una de las principales el siguiente: "Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, tienen derecho de recibir beneficios para sí mismo y para sus familiares, principalmente su esposa e hijos menores de edad que económicamente dependan de él, por lo que también está obligado a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social, siempre y cuando en proporción a sus ingresos". (13:13)

El régimen anterior incluye protección y beneficios para los trabajadores afiliados al mismo, en los siguientes casos:

- Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales
- Maternidad
- Enfermedades generales
- Invalidez



- Orfandad
- Viudez
- Vejez
- Muerte (gastos de entierro y otros que los reglamentos determinen).

Otros aspectos importantes de la presente legislación de Seguridad Social son:

- a) El derecho del trabajador de reclamar el otorgamiento de una pensión o indemnización prescribe en un año y el derecho de cobrar prescribe en 6 meses; y
- b) El IGSS cuenta con el departamento de Inspección y Visitaduría Social, el cual se encarga de vigilar a patronos y afiliados a efecto de cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica de la Institución y sus reglamentos.

Entre las obligaciones y facultades de los miembros de ese departamento que todo directivo, ejecutivo o gerente de recursos humanos de una empresa debe conocer y considerar, se pueden mencionar:

- Visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aún de la noche.
- Revisar libros de contabilidad, salarios, planillas, constancias de pago y cualquier otro documento en relación.
- Si encuentra resistencia injustificada al cumplimiento de sus

deberes, deben dar aviso al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponde y en casos especiales puede solicitar el apoyo de autoridades o agentes de policía.

- Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal, así como velar porque se cumpla las disposiciones sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Gozar de franquicia telegráfica cuando tenga que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, autoridades de policía o tribunales respectivos.

- Si se da el caso de que un Inspector del IGSS, divulgue datos que revelan secretos industriales o comerciales que obtengan a través de las inspecciones que asienten en las actas; que levanten hechos falsos; que acepten dinero o regalos de los patronos o afiliados o que violen los deberes de su cargo, pueden ser destituidos. Es conveniente mencionar que toda persona puede informar a los inspectores o visitadoras social de cualquier infracción que cometan los patronos o los afiliados.

Otros aspectos importantes que debe considerar todo profesional en Recursos Humanos y patronos, es que se encuentran en vigor las siguientes medidas sobre formularios de certificados de trabajo:

- Se deben solicitar por escrito a dicho Instituto utilizando



formulario de solicitud, o nota donde incluye sus datos como patrono.

- Deberá registrar las firmas de la(s) persona(s) autorizadas para suscribir los Certificados de Trabajo.

- Es necesario que registre firmas en una ficha por cada centro de trabajo que posea la empresa (casa matriz, agencia, anexo, etc.)

- Los Certificados de Trabajo deberán ser firmados únicamente por una persona que tenga firma registrada.

- Cuando necesite sustituir alguna firma debe llenar una nueva ficha.

- Los patronos que emitan Certificados de Trabajo sin tener al día el pago de sus contribuciones podrán ser objeto de medidas legales.

c) Es transcendental que todo patrono o su representante, conozca respecto a las contribuciones de seguridad social que deben hacer las empresas del sector privado, según las áreas de cobertura y programas en vigor en los departamentos de Guatemala, Baja Verapaz, Chiquimula, Totonicapán, Zacapa, Jalapa, Quiché, Sacatepéquez, Sololá, Escuintla y Suchitépéquez, las cuales son:

PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR
Accidentes en general	3%	1.0%
Enfermedad y maternidad	4%	2.0%
Invalidez, Vejez y Sobrevivencia	3%	1.5%
	-----	-----
	10%	4.5%

Y en los departamentos de Alta Verapaz, Chimaltenango, El Progreso, Huehuetenango, Izabal, Retalhuleu, Jutiapa, Petén, Quetzaltenango, San Marcos y Santa Rosa.

PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR
Accidentes en general	3%	1.0%
Invalidez, Vejez y Sobrevivencia	3%	1.5%
	-----	-----
	6%	2.5%

Otro aspecto que deben de considerar los patronos o sus representantes, es el derecho de los trabajadores de asistir puntualmente a las citas médicas emitidas por el IGSS y a ser suspendidos de sus labores por prescripción de los médicos del Instituto, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a que el IGSS le pague las 2/3 partes de su salario base, siempre y cuando el monto de la prestación no exceda de ochenta quetzales (Q80.00) diarios, el pago se computará a partir del tercer día de suspensión; y por el período que dure la misma. Lo anterior por enfermedad común y por accidente cuando este no amerite hospitalización; si por causa del mismo el trabajador debe ser hospitalizado, el Instituto le reconoce la prestación en dinero a partir del primer día de suspensión.

El incumplimiento o inobservancias de las normas establecidas en esta ley y sus reglamentos, dan lugar a sanciones de tipo económico y judicial.



4.5. Contribuciones obligatorias por parte del patrono

Las empresas del sector privado en Guatemala, debe contribuir con las siguientes instituciones:

a) Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala que más adelante se le denominará -IRTRA-

Institución autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuyos recursos financieros tendrán el carácter de privativos y serán destinados específicamente a los fines de la entidad.

Disposiciones Legales que le rigen:

Ley de Recreación del IRTRA, Decreto 1528 del Congreso de la República de fecha 29 de mayo de 1962.

Funciones Principales:

- Organizar el descanso de todos los trabajadores de empresas privadas, utilizando todas las formas de recreación y aprovechamiento del tiempo libre.
- Organizar la educación cultural de los trabajadores durante su tiempo libre, procurándoles por todos los medios de obtener instrucción elemental, complementaria, profesional y técnica.
- Organizar la educación física de los trabajadores en todas sus formas.
- Establecer y financiar centros vacacionales, jardines para

trabajadores, centros sociales y deportivos, así como llevar a cabo cualquier otra actividad para recreación de los trabajadores privados; y

- Organizar una propaganda activa y eficaz a fin de educar la opinión en favor de la buena utilización del tiempo libre por los trabajadores.

La contribución de los patronos al IRTRA es del uno por ciento sobre el total de sueldos ordinarios.

b) Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

Que más adelante se le llamará -INTECAP-

Entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. La coordinación de sus actividades es política general del Estado, la que se realizará por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Disposiciones Legales que le rigen:

Decreto 17-72 del Congreso de la República de fecha 26 de abril de 1972 que comprende la Ley Orgánica del INTECAP. Las funciones principales son:

- Constituir el organismo técnico especializado del Estado al servicio de la nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad sin perjuicio de las labores que realizan otros

organismos y dependencias estatales en estos campos y otras afines.

- Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que les compete.

- Promover y fomentar el incremento de la productividad en todos sus aspectos y niveles y atender al desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el instituto prestará la asesoría u orientación necesaria para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación.

- Emitir opinión y proporcionar asesoría al gobierno de la República y de las entidades privadas en el campo de los objetivos, funciones y actividades que esta ley asigna, cuando le sea solicitada.

La contribución de los patronos al INTECAP es de 1% sobre el total de sueldos ordinarios y extraordinarios.

B) ELEMENTOS MAS IMPORTANTES DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Sujetos de la relación laboral

En base a lo que para el efecto establecen los artículos del 2 al 5 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en la relación laboral los elementos que

Intervienen son:

1.1. Patrono

"Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación trabajo". (11:3)

Es importante mencionar que el artículo 2 del Código de Trabajo, posteriormente a definir el término de patrono indica "que sin embargo, no quedan sujetos a las disposiciones del Código las personas jurídicas de derecho público, a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República".

Lo anterior ha dado lugar a interpretar que se excluye de la calidad de patrono al Estado; lo cual no es correcto, ya que como tal también es un patrono, con la diferencia de que la mayoría de sus instituciones y entidades se rigen en materia laboral por la Ley de Servicio Civil. No obstante, los artículos 108 y 111 de la Constitución Política de la República, abren la posibilidad de que algunas entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciben prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato, asimismo, que las entidades descentralizadas del Estado que realicen actividades económicas similares a las empresas de carácter privado, se registrarán en sus relaciones de trabajo con el personal o su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no

menoscaben otros derechos adquiridos.

1.2. Trabajador

"Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". (11:3)

Es conveniente analizar la parte última del anterior concepto, con base a lo cual se puede establecer que toda persona adquiere su calidad como trabajador, sólo con que se inicie una relación de trabajo, o sea, dicha calidad no proviene exclusivamente de la celebración de un contrato de trabajo.

1.3. Representantes del Patrono

"Representantes del Patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél". (11:3)

Algunas características importantes de dichos representantes patronales, es que no adquieren responsabilidad directa para con los trabajadores, es que no actúan por sí solos sino bajo las directrices del patrono, se pueden considerar como un trabajador más, pero que ejerce funciones en nombre del patrono.

1.4. Intermediarios

"Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio

os servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de su patrono". (11:3)

características importantes de los intermediarios:

Queda obligado solidariamente con el patrono por la gestión para con él o los trabajadores.

Asume responsabilidad solidaria para con él o los trabajadores, en relación a los efectos legales que se derivan de la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene relación de dependencia, ni un salario por parte del patrono.

Siendo estos solidariamente responsables en el caso de daños y perjuicios causados a los trabajadores, no tienen calidad de intermediario y si de patrono por encargar trabajos que se ejecuten con equipos y capitales propios de él.

Es conveniente considerar, que en la actualidad existen los modalidades de intermediarios entre algunos patronos y trabajadores, que se han convertido en muy usuales, principalmente para empresas grandes que encuentran en este tipo de intermediación ventajas favorables.

1.4.1. Selección de personal

Son pequeñas empresas generalmente que cuentan con personal profesional en las áreas de psicología, motivación,

reclutamiento y capacitación, que facilita la selección del personal más idóneo para llenar los puestos vacantes en la empresa. Otorgan la ventaja de tener acceso a una significativa parte del mercado laboral, cuentan con métodos científico-práctico de selección, algunas de ellas en parte garantizan los resultados de su selección y el procedimiento hasta la contratación final suele ser más rápido. En parte se evitan una selección basada en compadrazgo o asunto de amistad.

Cuando el número de puestos o vacantes a llenar es significativo, la contratación de las personas más idóneas resulta más fácil por medio de la agencia.

La principal desventaja de utilizar una agencia de empleo intermediaria en la etapa de contratación de personal es el costo que significa para la empresa y el cual varía dependiendo de las políticas y procedimientos de cobro de cada agencia de selección. Algunos ejemplos de la forma de cobro son los siguientes: El equivalente a un salario que devengará la persona contratada. Del 1 al 25% por cada Q1,000.00 del sueldo que se le asignará a la persona contratada; y otras agencias de empleo que utilizan tablas de acuerdo a la importancia del puesto a llenar y el salario que devengará él o la seleccionada.

Cuando se hace uso de las agencias de selección, se tiene la desventaja de la necesidad de investigar la reputación y

referencias de la misma para asegurar los resultados deseados. Otra desventaja que se presenta en algunos casos, es que la agencia de empleo carezca de un conocimiento pleno del área, sus condiciones y características especiales donde deberá laborar la persona contratada. Recientemente se ha dado el surgimiento de oficinas de investigación, que se caracterizan por dedicarse a la selección únicamente de ejecutivos y profesionales. Las anteriores agencias actúan como intermediarios únicamente en la etapa de la selección de personal y su responsabilidad termina con la contratación del candidato propuesto y en algunos casos con el período de prueba del contratado.

1.4.2. Prestación de servicios de apoyo

Se trata de pequeñas, medianas y grandes empresas, que cuentan con equipo y personal capacitado para ejecutar servicios tales como: Limpieza de oficinas y edificios, transporte, correo, seguridad y vigilancia, traslado de valores, etc., los cuales han penetrado bastante en el mercado en los últimos tiempos. Es común y frecuente la contratación de los anteriores servicios, principalmente por parte de instituciones, organismos y empresas grandes, por las múltiples ventajas que obtienen, tales como:

- No hay necesidad de estar contratando personal para la ejecución de esos servicios.
- No se tiene una relación directamente patronal con los

trabajadores.

- Los horarios en los que pueden ejecutar los servicios requeridos es bastante flexible, por ejemplo: Los servicios de limpieza pueden ser ejecutados por la noche, con el propósito de no interrumpir las labores propias de la empresa durante el día.

- Se elimina la posibilidad del surgimiento o afiliación sindical.

- No se acumula pasivo laboral.

Todo lo anterior puede compensar los costos de los servicios contratados. Se estima que en el futuro este tipo de intermediación se irá incrementando, dando como resultado el crecimiento de las empresas que actualmente prestan los servicios y el surgimiento de nuevas; desde el punto de vista jurídico-laboral, amerita el correspondiente análisis de sus implicaciones, por parte de las autoridades de trabajo.

2. Salarios

"Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos." (11:34)

La anterior definición se basa en el artículo 88 del Código de Trabajo, el que también establece que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste y el cálculo de ésta

remuneración puede pactarse para efecto de su pago así:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, y/o día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea y/o precio alzado o a destajo); y
- c) Por participación en las utilidades (por ventas y por cobros que realice el patrono).

Pero debe tenerse claro que en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdida que tenga el patrono.

A parte de la conceptualización de salario a que hace referencia el artículo 88 del Código de Trabajo, se puede decir que el salario es la parte alícuota que expresado en moneda de curso legal, un patrono asigna a un trabajador, a cambio de un período de labores o por una obra determinada. Para fines de la fijación salarial en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad, esfuerzo, intelectualidad y calidad del mismo, así como las condiciones tanto climáticas como de vida en que se deberá realizar o ejecutar el trabajo asignado. (11:35)

El salario únicamente debe pagarse en moneda nacional, quedando prohibido pagarlo total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones, etc.; y es penado drásticamente por las leyes laborales cuando se emitan órdenes de pago, que sólo son canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Se

hace la salvedad, que la prohibición antes mencionada no se debe considerar cuando se hace entrega de vales, fichas u otro medio análogo para cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto, de unos u otros en moneda de curso legal.

No obstante a lo establecido anteriormente, únicamente en el caso de los trabajadores campesinos que laboren en las explotaciones agrícolas o ganaderas, pueden percibir el pago de su salario hasta en un 30% del importe total de éste, como máximo en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él; siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. (11:35)

A este respecto, es conveniente considerar lo contenido en el artículo 2 del Convenio Internacional de Trabajo No. 99 relativo a: "Los métodos para fijación de salarios mínimos en la agricultura, que dice:

1. La Legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie, deberán adoptarse medidas adecuadas

para que:

- a) Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunde en beneficio de los mismos; y
- b) El valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable." (18:20)

Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto contrario, debe entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado, o sea, que cuando un trabajador es despedido y demanda al patrono ante los tribunales podrá reclamar el 30% adicional del total de prestaciones que conforme a la Ley le correspondan en concepto de Ventajas Económicas. Debe también considerarse que el monto del salario no puede ser inferior al fijado como mínimo y debe ser determinado por el patrono y el trabajador. El plazo para el pago del salario para trabajadores manuales no puede ser mayor de una quincena, ni puede ser mayor de un mes, para trabajadores intelectuales y de servicios domésticos y en el caso de los trabajadores que su salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que realice el patrono, se debe fijar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador proporcional y adecuada a sus necesidades y del monto probable de



la participación a que tenga derecho. La liquidación definitiva de éstas utilidades que le corresponda al trabajador, debe hacerse por lo menos cada año.

Cuando se pacte legalmente salarios en especie y en dinero y no se estipule la proporción entre ambos, deberá entenderse que se ha convenido en pagar como máximo el 30% en especie y el salario debe pagarse directamente al trabajador o en casos muy especiales podrá pagarse a una persona de su familia que él indique por escrito o por acta levantada por autoridad competente. El pago del salario debe hacerse efectivo dentro de la empresa y en horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Existe prohibición de pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales y menos aún de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo en el caso de los trabajadores laborantes en esta clase de establecimientos.

Cuando el patrono ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Departamento Nacional del Salario, quien proporciona los modelos y normas para su impresión. En el caso de que el patrono ocupe a 3 o más sin

llegar a 10, debe llevar planillas de acuerdo a los modelos que adopta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.1. Salarios mínimos

Más importante que conceptualizar sobre salarios mínimos, es el entender que hace referencia a un salario que por lo menos debiera cubrir las necesidades básicas y normales de orden material, moral y cultural que le permita a un trabajador, cumplir con sus deberes como jefe de familia y a éstas, un desarrollo integral del núcleo que las componga; lo anterior considerando a la familia como la base fundamental del desarrollo económico, social y político de las naciones. Según lo establece el artículo 103 del Código de Trabajo todo trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo, entendido este en base a lo antes descrito.

Derivado que los índices de inflación en nuestro medio son fluctuantes, con tendencia generalmente a elevarse encareciendo el costo de vida, los salarios mínimos deberían ser revisados actualizados y fijados periódicamente; lo anterior incluso, está amparado por el artículo 4 del Convenio Internacional de Trabajo 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, ratificado por Guatemala que en su punto 1 literalmente dice: "Todo miembro que ratifique el presente convenio, establecerá y mantendrá

mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema, protegidos de conformidad con el artículo 1 de dicho convenio" (18:20). Es importante mencionar que en el artículo 1 del Acuerdo Gubernativo 776-94 de fecha 23 de diciembre de 1994, publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre del mismo año, define la periodicidad de la fijación del salario mínimo en los siguientes términos: "Artículo 1. Los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido en la ley".(17:02)

La fijación anual a la que se refiere el artículo que antecede, fue acordada por unanimidad por la Comisión Nacional del Salario y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las autoridades de trabajo conscientes de la diversidad de empresas existentes en nuestro país dedicadas a las diferentes ramas productivas, asimismo, en la cantidad significativa de pequeñas empresas existentes, que en la mayoría de casos no cuentan con la capacidad de fijar técnicamente los salarios mínimos justos, lo que en determinados casos provoca el pago de salarios injustos, ya sea por mala voluntad patronal o por la falta de conocimientos técnicos en la materia; pensaron en la

conveniencia de asegurar la existencia de una Comisión Nacional del Salario que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un organismo técnico y consultivo de las Comisiones Paritarias encargadas y responsables de asesorar al Ministerio en la política general del salario y que regulada por el artículo 105 del Código de Trabajo, "señala que en cada Departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo, debe haber una Comisión Paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y un Inspector de Trabajo a cuyo cargo corre la presidencia de la misma." (11:40). Además, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdo emanado por el mismo conducto, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o parte de él y también para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo casos la jurisdicción de la Comisión se limita a la empresa de que se trate.

Los artículos 1o. y 5o del Acuerdo Gubernativo No. 1319 de fecha 09 de abril de 1968, contiene el Reglamento de la Comisión

Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Es importante considerar lo contenido en el artículo 115 del Código de Trabajo, que establece que "la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo, en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono de convenios preexistentes más favorables al primero. Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones paritarias y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél" (11:44). En lo relativo a la integración, organización y autorización de las comisiones paritarias, deben considerarse lo estipulado en los artículos del 106 al 114 del Código de Trabajo.

2.2. Anticipos sobre sueldos

Al amparo del artículo 99 del Código de Trabajo, existe la posibilidad legal de que los patronos puedan conceder a sus trabajadores anticipos de dinero en efectivo o en otra forma como documentos de valor (cheques, orden de compra y pago, etc.), a cuenta de sus salarios. Lo anterior, como una forma de motivación al trabajador al crear una posible fuente de financiamiento, para que los empleados puedan hacer frente a situaciones fortuitas

urgencias familiares que demandan contar con efectivo de forma inmediata; asimismo, para cubrir exceso de pago que pudieran darse y responsabilidades civiles derivadas de las actividades laborales. Para el efecto, está claramente establecido en el artículo antes mencionado, que la deuda que los trabajadores adquirieran con los patronos por este concepto, no devengarán intereses ni recargo alguno y para su cancelación el trabajador deberá contar con un plazo minimum de 5 períodos de pago. No obstante, el trabajador podrá voluntariamente pagarlo en un plazo más corto y en el caso de terminar la relación laboral antes de la cancelación de la deuda por parte del trabajador, el patrono podrá realizar una liquidación definitiva del saldo pendiente a cuenta de las prestaciones a que el trabajador tenga derecho.

En el caso de otras deudas que un trabajador pudiera contraer con el patrono, sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de este, sólo pueden amortizarse o en su caso compensarse en la proporción en que sean embargables los salarios que el trabajador devengue, en base a lo que las leyes establecen para el efecto.

1.3. Inembargabilidad del salario

Esta se refiere a las prohibiciones existentes que tienden a evitar el embargo de la totalidad del salario de los trabajadores, como una forma de asegurar que aún cuando existiese

sentencia legal de descuento salarial, por este concepto el trabajador deberá recibir el mínimo necesario que asegure y le permita un nivel de vida aceptable.

Esta protección está regulada por los artículos 96, 97 y 98 del Código de Trabajo y el artículo 10 del Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la Protección del Salario, ratificado por Guatemala.

Con relación al artículo 96 y a los porcentajes establecidos, se puede decir que los mismos han perdido total actualidad, lo que se amplía en el Capítulo IV del presente trabajo, no obstante y por deducción del inciso e) de dicho artículo, que establece que es inembargable el 65% de los salarios mensuales de Q300.00 o más; (11:36), queda establecido que sólo se podrá afectar con embargo hasta un máximo del 35% de los salarios, para obligaciones civiles o mercantiles.

Asimismo, el artículo 97 establece que " son embargables toda clase de salarios, hasta en un 50% para satisfacer obligaciones de pagar pensiones alimenticias presentes o las que se deban desde los 6 meses anteriores al embargo, siempre y cuando las mismas hayan sido fijadas, sentenciadas y notificadas por juzgado competente, pero tanto en el caso de estos embargos como para otras obligaciones, deberán contener en su parte conducente la prevención para quien deba cubrir los salarios, de

se aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable del sueldo en relación a lo dispuesto en dicho artículo o en el siguiente (artículo 96)." (11:37)

Queda establecido que los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre otros que se impongan y en ningún caso, podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente, en la proporción antes indicada en el presente artículo y en la establecida por el artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima, sólo podrá embargarse un 10% más para satisfacer las demás obligaciones.

Con el propósito de establecer una protección adicional del salario, también están declaradas inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, con la excepción de que se tratara de un cobro para satisfacer deudas derivadas de un préstamo, para la adquisición de dichos instrumentos o herramientas.

. Contrato individual de trabajo

3.1. Definición

Es un documento contractual importante en cualquier relación laboral que exista, por lo que tanto la parte patronal como los trabajadores deben conocerlo, leerlo y analizarlo cuidadosamente y tomar en cuenta lo que en él se define y sus

implicaciones, ya que el mismo constituye un respaldo legal para cualquier conflicto laboral que pudiera surgir en el futuro.

La definición más precisa se encuentra en el artículo 18 del Código de Trabajo que dice: "Contrato Individual de Trabajo, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".
(11:7)

3.2. Importancia

Es de relevante importancia por su carácter legal y porque el mismo obliga a las partes que lo celebran, al fiel cumplimiento de lo pactado en el mismo, incluso, porque adquiere carácter coercitivo; ya que ante el incumplimiento del patrono o trabajador establece sanciones, desde suspensiones hasta prisión simple y constituye una constancia legal que establece los derechos mínimos del trabajador y sus obligaciones, facilitando el entendimiento y las buenas relaciones en la realización y ejecución de una relación laboral.

3.3. Principales elementos

a) La iniciación de un compromiso: Uno de los principales efectos que surgen del contrato de trabajo, es sin lugar a dudas

el compromiso del trabajador a cumplir con un trabajo u obra determinada y la del patrono, de compensar con una retribución justa;

b) Prestación de un servicio: Surge como una obligación del trabajador, poner a disposición del patrono sus servicios, generalmente, por tiempo indefinido y bajo las condiciones pactadas previamente;

c) Dependencia continua: Se da del trabajador hacia el patrono, o sea, que la dependencia que se crea es continua por tiempo indefinido y no cíclica o ininterrumpida;

d) Dirección inmediata o delegada: Queda establecido, que el trabajador estará bajo la dirección inmediata del patrono o, bajo la dirección que éste haya delegado en gerentes, jefes, etc; y

e) Retribución a cambio del servicio: Se establece la obligatoriedad por parte del patrono de retribuir el esfuerzo del trabajador, mediante el pago en moneda de curso legal u otra previamente pactada con el trabajador.

Es importante considerar que una vez existan los anteriores elementos en un documento contractual, aún cuando se le quisiera dar diferente nombre, se le considerará un contrato de trabajo.

3.4. Clasificación

La básica de los contratos de trabajo, está establecida

en el artículo 25 del Código de Trabajo, que en cuanto al tiempo de duración se clasifica en:

a) Por tiempo indefinido: Se da cuando en el mismo no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo: Es en el que claramente se especifica la fecha de su terminación; y

c) Por obra determinada: Es en el que se pacta globalmente desde que se inician las labores, hasta que estas concluyan; tomando en cuenta el resultado del trabajo. (10:8)

Debe considerarse que cualquier contrato de trabajo que no defina si es a plazo fijo o por obra determinada, el mismo se tendrá por celebrado por tiempo indefinido.

En cuanto a su forma, el contrato de trabajo se clasifica en:

a) Escrito: Es el que se hace en formularios impresos previamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que " debe extenderse en tres ejemplares, para que cada uno de las partes conserve uno y el tercero deberá enviarse a la Dirección General de Trabajo dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación."(11:9). Todo contrato de trabajo por escrito debe contener, los requisitos mínimos y los cuales se encuentran definidos ampliamente en el artículo 29 del Código de Trabajo; y

b) Verbal: Este tipo de contrato sólo se da en caso

específico relacionados con labores agrícolas o ganaderas, servicios domésticos, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y la prestación de un trabajo para obra determinada; siempre y cuando se contrate por un tiempo máximo de 90 días y que su valor no exceda de Q100.00. En los casos anteriormente mencionados, el patrono queda obligado a entregar al trabajador en el momento de celebrar el contrato, una tarjeta de constancia que debe contener únicamente: La fecha de iniciación de la relación laboral, el salario, el número de días o jornadas de laborar o el de tarea u obra a realizar; con el propósito de que en un momento dado, se pueda comprobar que presta el servicio para el cual fue contratado; asimismo, pueden utilizarse otros medios como prueba; por ejemplo: El testimonio de los demás trabajadores al servicio del patrono, a diferencia del contrato escrito que sólo puede comprobarse con el documento respectivo.

De lo anteriormente descrito se puede concluir que, para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se haya iniciado la relación de trabajo.

3.4.1. Para trabajos especiales

Ciertas cualidades o condiciones de relaciones laborales especiales, dan origen a contratos de trabajo específicos los que deben llevar ciertos requisitos para tener validez legal y cumplir con lo que para efecto establece el



Código de Trabajo.

a) Para prestar servicios o ejecutar obra fuera del territorio de la República: Cualquier relación laboral que se pretenda establecer entre patronos nacionales o extranjeros y trabajadores guatemaltecos para prestar sus servicios fuera del territorio nacional, requiere autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lo cual se debe cumplir con requisitos especiales definidas en el artículo 34 del Código de Trabajo. Existe una excepción la que es aplicable a profesionales graduados y técnicos altamente especializados guatemaltecos, quienes no se rigen por los requerimientos establecidos por el artículo 34 para fines de entablar una relación laboral que requiera su presencia o estancia en el extranjero. Lo anterior, en base al Artículo 36 del Código de Trabajo;

b) Para prestar servicios o ejecutar obra dentro del territorio de la República: Este tipo de contrato especial surge cuando se emplean los servicios de trabajadores que residan a distancias mayores de 15 kms. del punto geográfico en que deberán laborar, en cuyo caso, el patrono, su representante legal y demás directivos deben observar las siguientes reglas:

- Si el trabajador debe viajar diariamente (ida y regreso) se le deberá pagar pasajes o los gastos razonables que incurra para su

traslado.

- Si el trabajador tiene que vivir en el sitio donde va a realizar su trabajo, se le deberá pagar los gastos que involucren su traslado a su nuevo sitio de residencia. Lo anterior, tiene efecto tanto para el traslado producto de la iniciación de la relación laboral, como el traslado de retorno a su lugar habitual de residencia por finalización de la relación laboral. Si la permanencia del trabajador en el sitio de trabajo será mayor de 60 días, los gastos de traslado deberán ser extensivos a la esposa o conviviente y sus familiares que vivan y dependan económicamente del trabajador los gastos de transporte, la alimentación y hospedaje en que pudiera incurrir durante el viaje y la relación laboral se considera iniciada desde que comienza el viaje de ida; y

c) Para emplear a menores de 14 años: Para ésta contratación se requiere autorización expresa de la Inspección General de Trabajo y el contrato especial se celebrará entre patronos y los representantes legales de los jóvenes, quienes percibirán el producto del trabajo realizado por los adolescentes o en su defecto lo percibirá la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos. Es conveniente considerar, que el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, está prohibida para los menores de edad en trabajos no industriales. Debe considerarse



lo del "examen médico de aptitudes" para el empleo de menores en trabajos no industriales, establecido en el artículo 2, párrafo 1 del Convenio Internacional de Trabajo No. 78, ratificado en Guatemala en 1946. (16:19)

3.5. Consideraciones importantes

Existen aspectos relevantes relativos a los Contratos de Trabajo, que es importante considerarlos; siendo los principales:

a) Cuando en una empresa se dá una sustitución o cambio de patrono esto no afecta en nada a los contratos de trabajo existentes, a tal grado que el patrono sustituido queda solidariamente obligado, juntamente con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de los contratos y de las disposiciones legales iniciadas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de seis meses;

b) Las condiciones de trabajo acordadas dentro de un contrato, no pueden ser alteradas o cambiadas, a menos, que de común acuerdo patrono y trabajador decidan hacerlo o que lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y lo anterior, siempre que dichas condiciones sean superiores al mínimo de protección que el Código de Trabajo concede a los trabajadores;

c) El Código de Trabajo establece que si una de las partes involucradas en un Contrato de Trabajo (patrono,

3.6. Suspensión de los contratos de trabajo

Todo lo relativo a las causas y efectos en la Suspensión de los Contratos de Trabajo, está regido en el Capítulo VII, Título Segundo del Código de Trabajo, artículos del 65 al 75; no obstante, es conveniente tener presente algunas consideraciones relevantes al respecto: El Código de Trabajo considera la Suspensión de un Contrato de Trabajo como resultado de que una o las dos partes que forman la relación laboral, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante algún tiempo algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales, por ejemplo, la prestación de trabajo y el pago del salario, sin que por lo anterior puedan darse por terminados dichos contratos, ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan del mismo.

Existen varios tipos de suspensión:

3.6.1. Individual parcial

Se origina cuando se afecta una relación de trabajo, como producto de que una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. Entre las causas que pueden provocar esta clase de suspensión están:

- Licencias, descansos y vacaciones remuneradas.
- Enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y post-natal y cualquier otro riesgo que produzcan incapacidad temporal comprobada, para trabajar.

La obligación de Trabajo sin goce de salario adicional por siniestro o riesgos, en que las personas o intereses del patrono estén en peligro.

aclara que en el caso de que las causas sea por enfermedad el patrono, debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador se encuentre protegido por los beneficios del mismo. En el caso de que el trabajador no esté protegido o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación del patrono es dar licencia al trabajador hasta su total reestablecimiento, dentro del plazo indicado, debiendo observar las reglas siguientes:

Después de un trabajo continuo mayor de 2 meses y menor de 6, el patrono debe pagar medio salario durante un mes.

Después de un trabajo continuo de 6 meses o más meses pero menor de 9, le debe pagar medio salario durante 2 meses.

Después de un trabajo continuo de 9 o más meses, se le debe pagar medio salario durante 3 meses. (11:25)

En los anteriores casos y con el ánimo de no afectar los procesos productivos de las empresas o instituciones, es permitido que durante la suspensión del contrato de trabajo el patrono, su representante y demás ejecutivos, puedan colocar

interinamente a otro trabajador y despedirlo cuando regrese el titular del puesto.

3.6.2. Individual total

Surge cuando las dos partes de la relación laboral dejan de cumplir sus obligaciones.

Dentro de sus causas están:

- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
- Los casos de enfermedad o riesgos profesionales.
- Los descansos pre y post-natales, una vez que el patrono deja de estar obligado a pagar los porcentajes de sueldo, por haber transcurrido los términos establecidos por las leyes de Seguridad Social.

Y, los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, tales como: La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se dicta; siempre y cuando la prisión provisional sea seguida de un auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza y que el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de una u otra. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión

provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la suspensión del proceso.

El trabajador está obligado a dar aviso al patrono de la causa que le impida asistir al trabajo, dentro de los 5 días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los 2 días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad, sino no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66, en cuyo caso, regirá la regla establecida en el último párrafo del artículo 67 del Código de Trabajo. El trabajador tiene el derecho de exigir al alcaide o jefe de la cárcel, que le extienda las constancias necesarias para la prueba de los extremos sufridos con anterioridad. El incumplimiento de parte del alcaide o jefe de la cárcel, podrá dar lugar a que se le multe de Q10.00 a Q500.00, la que deberá ser impuesta por Juez de Trabajo competente.

Es importante considerar, que el patrono no puede ejercer el

derecho de dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa durante la vigencia de la suspensión individual parcial o total; sólo lo podrá ejercer en cualquier momento, cuando exista justa causa. Por el contrario, el trabajador sí puede dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley y si es justa puede omitir dicho preaviso.

3.6.3. Colectiva parcial

Esta suspensión se origina cuando se afectan la mayoría de las relaciones de trabajo existentes y vigentes en una empresa, como efecto de que el patrono o los trabajadores, dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Las principales causas que la originan son las siguientes:

- La huelga legalmente declarada, cuya causa haya sido estimada imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Los casos previstos por los artículos 251 y 252 del Código de Trabajo.
- La falta de materia prima para realizar los trabajos, siempre que sea imputable al patrono y estimada por Tribunal competente.

(11:27)

Es importante mencionar, que cuando "la huelga se declara justa y los hechos que la motivaron son imputables al patrono,

los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono, al pago de los salarios que correspondan a los días en que los trabajadores hayan holgado y los que por la naturaleza de sus funciones deben laborar. Durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble y en el caso contrario que la huelga legal se declare injusta, los trabajadores que hayan holgado en el tiempo que esta durare, no tendrán derecho a salario así como los que hubiere laborado, no tendrán derecho a salario doble. (11:75)

3.6.4. Colectiva total

Esta clase de suspensión surge, cuando por una misma causa se afecta a la mayoría o a la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes, en una empresa o lugar de trabajo y el patrono y sus trabajadores dejen de cumplir sus obligaciones fundamentales. "Son causa de suspensión colectiva total, cuando ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones sin responsabilidad para ellas:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para realizar los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o incapacidad del patrono cuando tenga como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión del trabajo; y

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

En caso se presentaran las circunstancias previstas por los incisos c, d y e, el Organismo Ejecutivo mediante Acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que sin lesionar los intereses patronales den por resuelto o compensen en lo posible la situación económica de los trabajadores.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva derivada de una huelga o paro legal, se debe observar lo estipulado en los artículos 240 y 247 del Código de Trabajo; por el contrario, durante la vigencia de una suspensión determinada por otras causas, pueden darse por terminados los contratos de trabajo siempre que hayan transcurrido más de 3 meses desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones establecidas en los artículos 82 y 84 que corresponden a cada uno de los trabajadores o, que éstos en su caso den el preaviso legal."(11:27). Debiendo tomar en cuenta que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones licencias,

huelga legal u otras causas análoga que según el Código de Trabajo, suspenden y no terminan el Contrato de Trabajo.

En el caso de que una suspensión colectiva dé lugar a la reanudación de los trabajos, ésta debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, ya que ello dá lugar a dar por terminados sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los 15 días siguientes, a aquel en que ésta Inspección recibió el respectivo aviso por escrito. Es responsabilidad de la Inspección General de Trabajo, encargarse de informar la reanudación de las labores a los trabajadores, para lo que el patrono debe proporcionar todos los datos pertinentes que se le solicita. Si por cualquier motivo la Inspección no logra localizar dentro del tercer día, contado desde que recibió todos los datos del patrono a uno o varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de 3 publicaciones consecutivas en el Diario Oficial y en otro particular de mayor circulación en el territorio nacional. En este caso, el término de 15 días corre para los trabajadores, a partir del día en que se hizo la primera publicación.

3.7. Terminación de los contratos de trabajo

Puede considerarse cuando una o las dos partes que forman

la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra o en que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias, se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de los contratos.

3.7.1. Por parte laboral

Las causas están definidas en el Código de Trabajo, Artículo 79, pero, es conveniente mencionar al respecto, que las mismas se pueden considerar constitutivas de despido indirecto, dando derecho al trabajador de darse por despedido y recurrir a las autoridades administrativas de trabajo para entablar un juicio ordinario laboral, siempre y cuando lo haga antes de que transcurra el tiempo de prescripción, que es de 20 días, ya que si permitiera que transcurriera dicho plazo sin hacerlo, perdería el derecho. En el presente caso, la terminación surte efecto a partir del momento en que el trabajador lo comuniqué al patrono y el tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerar al trabajador, de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.

Al igual que el trabajador, el patrono también goza del derecho de emplazar al anterior ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiendo respetar el término de prescripción el

cual es de 30 días, con el objeto de probar que el trabajador abandonó sus labores sin justa causa. Si se diera el caso que el patrono pruebe esto último en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que debe hacer el Tribunal competente; y si se trata de contratos a plazo fijo o por obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones establecidas en el Artículo 84 del Código de Trabajo.

Según el artículo 260 del Código de Trabajo, el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta o contra las correcciones disciplinarias que se le apliquen, goza asimismo de los derechos para reclamar contra su patrono antes de que transcurra el término de prescripción de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones a el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que procedan.

3.7.2. Por parte patronal

Las causas se encuentran definidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, siendo importante considerar que la terminación del contrato de trabajo surte sus efectos, desde el momento en que el patrono lo comunique al trabajador y éste cese efectivamente de sus labores. En el caso de que un trabajador no

esté de acuerdo y que con el objeto de que el patrono le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, acude ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para citar al patrono y goza de un período de 30 días para realizar el citatorio, ya que después de éste plazo pierde el derecho. Si como resultado de la anterior gestión el patrono no prueba la causa, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que le corresponden de acuerdo al Código de Trabajo y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador a dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y los costos judiciales, lo cual supera lo que anteriormente establece el artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.7.3. Causas comunes

A parte de las causas anteriormente mencionadas, existen otras que pueden considerarse como disposiciones legales, que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que éste, sus herederos o su concubina, pierdan los derechos de reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que le corresponda, de acuerdo a las leyes vigentes o disposiciones especiales contenidas en los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste al momento de su deceso no gozaba de las prestaciones del IGSS o sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios, la obligación del patrono es la de cubrir a los deudos el importe de un mes de salario por cada año de servicio prestado, hasta el límite máximo de 15 meses, esto en el caso de empresa con 20 o más trabajadores y de 10 meses si fueren empresas con menos trabajadores. Esta indemnización debe cubrir la el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que devengaba el trabajador mensualmente. En el caso de que el IGSS si cubra a los herederos y las prestaciones sean inferiores a la regla nunciada, la obligación del patrono se limitará a cubrir en la forma indicada la diferencia que resulte para completar este beneficio." (11:33)

Con relación a lo anteriormente descrito, se debe tener especial cuidado de considerar lo que para el efecto establece el artículo 102, literal p) de la Constitución Política de la República, que contiene disposiciones que superan el beneficio del trabajador; al no contemplar el límite máximo de 15 meses al que se alude y al no haber distinción con relación al número de trabajadores que laboran en las empresas para que sus beneficiarios reciban las prestaciones post-mortem que regula, es importante considerar lo relativo a la prescripción del reclamo

de las prestaciones a que tienen derecho los deudos el cual es de dos años a partir de la fecha del fallecimiento, disposición contenida dentro del Artículo 3o. del Decreto 23-79 del Congreso de la República, Ley Ordinaria de la Familia del Trabajador que Fallece del Sector Privado;

b) Enfermedad, invalidez permanente o vejez que imposibiliten al trabajador continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo, en cuyo caso, tiene derecho a que el patrono le cubra el 50% de la indemnización, siempre que no goce de los beneficios del IGSS; pero, si disfrutándolos, ésta institución únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor al que le correspondería conforme al 50% de su indemnización y de acuerdo con la expectativa de vida que para el trabajador fije el IGSS, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización, eximiendo de responsabilidad al patrono en el caso de que la pensión que fije el IGSS sea superior o igual a la indemnización antes referida; y

c) Fuerza mayor o caso fortuito: La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o muerte del patrono, causa que regirá cuando los hechos antes referidos produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir con el o los contratos de

trabajo. En estos casos, la Inspección General de Trabajo y los Tribunales competentes deberán en el caso de que ya se haya generado litigio, graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso estas puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatro meses por cada trabajador; debiendo tomar en cuenta la capacidad económica de la empresa, en relación con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato; no obstante a los anteriores límites, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los Artículos 82 y 84, en el caso de que estos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

3.7.4. Otras causas

- Por el vencimiento del plazo en los contratos a plazo fijo.
- Por la conclusión de la obra en los contratos por obra determinada.
- Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo contrato.
- Por mutuo consentimiento.
- A voluntad de cualesquiera de las 2 partes de la relación laboral durante el período de prueba, según lo que establece el artículo 81 del Código de Trabajo. Este período es de dos

meses, pero, también puede pactarse un período menor.

A la expiración de todo contrato de trabajo por cualquier causa, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese como mínimo: La fecha de su ingreso y terminación de la relación laboral, la clase de trabajo ejecutado, el salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago; complementariamente si el trabajador así lo desea el documento o certificación podrá contener la manera como trabajó y la causa o motivos de la terminación del contrato.

Por último, en relación a la terminación de los Contratos de Trabajo es conveniente considerar, que en caso que el trabajador sin justa causa o por voluntad propia termine con el contrato de trabajo una vez transcurrido el período de prueba, debe avisar previamente a su patrono de acuerdo al contrato que pactaron o de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar 6 meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de 6 meses pero menos de un año, con 10 días de anticipación por lo menos;
- c) Después de 1 año de servicios continuos pero menos de 5 años, con 2 semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de 5 años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Los avisos deben ser por escrito, aunque si el contrato es verbal, el trabajador puede dar el aviso de la misma manera ante dos testigos.

4. Indemnizaciones

Como instrumento del derecho laboral constituye una prestación para los trabajadores, fundamentada básicamente por artículo 102 literal o y s de la Constitución Política de la República de Guatemala y artículo 82 del Código de Trabajo, consistente en una retribución con carácter compensatorio por el esfuerzo físico, psíquico, mental e intelectual realizado durante su relación laboral con el o los patronos; teniendo derecho a dicha retribución, cuando se es despedido sin justa causa ni responsabilidad alguna de su parte; y cuando se despida al trabajador o éste decida dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, por las causas determinadas en el artículo 79 del Código de Trabajo.

En cualquiera de los dos casos ya mencionados, el patrono queda obligado a cancelarle al trabajador en concepto de indemnización, el salario correspondiente a un mes por cada año de servicios continuos que el trabajador haya computado y si la relación laboral no alcanzare un año, el pago será en forma proporcional al plazo o período trabajado, siempre y cuando el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluya después de

transcurrido el período de prueba establecido por el artículo 81 del Código de Trabajo. Para los efectos del cómputo de los servicios continuos, se debe tomar como base la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo y cualquiera que ésta sea, se deberán considerar los salarios adicionales tales como: Horas extras, incremento salarial, aguinaldo, diferido, bono 14 y otras ventajas económicas.

Con el propósito de permitir una clara y fácil comprensión de la forma correcta de calcular la indemnización y otras prestaciones en ANEXO No.2, de las páginas 202 a la 205, se presenta un ejemplo para su cálculo. Siempre con relación a la indemnización, la misma debe regirse además por las siguientes reglas contenidas en el artículo 82 del Código de Trabajo:

- "a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos 6 meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado éste término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según el Código de Trabajo suspendan y no terminan el contrato de

trabajo;

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer la 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."(11:31)

Cabe mencionar que en los últimos años surgió la idea de la indemnización universal, a través de la cual se establecería la obligación, por parte de los patronos a los trabajadores que terminarán la relación laboral, independientemente si ésta terminación se diera por despido justificado o no, o por renuncia voluntaria o no del trabajador. La anterior idea avanzó al grado de un proyecto de ley que incluso fue conocido por el pleno del Congreso de la República, pero que no alcanzó la correspondiente sanción, promulgación y publicación que habría de darle su carácter formal de Ley, quedándose como un proyecto más de los



muchos engavetados en el Organismo Legislativo en la época de los años ochenta. No obstante a lo anterior, en muchas empresas privadas se ha adoptado la política de reconocer de hecho la indemnización universal, a tal grado que muchas de ellas optan por indemnizar al personal en forma anual, o cada dos ó tres años como una forma de evitar acumular pasivo laboral.

Asimismo, en las empresas en las que existen sindicatos se ha logrado negociar a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que a los trabajadores que se retiran de la empresa independientemente de la causa, se les pague la indemnización y demás prestaciones.

5. Vacaciones, descansos semanales y días de asueto

5.1. Vacaciones

Es el período de tiempo concedido a los trabajadores con el fin primordial de que lo aprovechen para su descanso, entendido éste como la separación de las actividades rutinarias principalmente laborales, que le brinden bienestar y descanso físico, psíquico y mental. Lo anterior redundará en beneficio no solamente de éste y su familia sino de la misma empresa, al lograr que al retorno o reincorporación a sus labores continúe rindiendo adecuadamente con sus responsabilidades, procurando elevar su productividad.

Las vacaciones están reguladas por los artículos del 130 al

137 del Código de Trabajo, quedando establecido que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono y cuya duración minimum es de 15 días hábiles. Se debe considerar que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas, que según el Código de Trabajo suspendan y no terminan el contrato de trabajo, a tal grado que es nula ipso jure cualquier cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aún cuando el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año, considerando que se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida establecida por el Código o pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

La programación de las fechas en que los trabajadores deberán gozar de su período vacacional, las deberá efectuar el patrono, de preferencia, dentro de los 60 días siguientes a aquel que en cada trabajador cumplió el año de servicios continuos; lo anterior, con el propósito de no alterar la buena marcha de la



empresa, ni la efectividad del descanso del trabajador. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho no las haya disfrutado por terminación de la relación laboral, cualquiera que sea la causa y si esto se diera antes de cumplir un año de servicios continuos o, antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones, de acuerdo al tiempo de servicios; quedando prohibido para el trabajador, prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones. Para fines de calcular el salario que el trabajador debe percibir durante su período de vacaciones, debe tomarse el promedio de remuneraciones ordinarias y extraordinarias que haya devengado durante los últimos 3 meses, cuando sus servicios los preste en una empresa agrícola o ganadera o, durante el último año en los demás casos y dicho importe se le debe pagar al trabajador por anticipado.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse al período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador. Es importante considerar que todos los trabajadores deben gozar sin interrupciones su período vacacional. Asimismo, las vacaciones no son acumulables de año en año, pero el trabajador que terminara su relación laboral, puede reclamar la compensación en efectivo de los períodos que se

le hayan omitido, hasta un máximo de los últimos 5 años. Del poce de esta prestación por parte de los trabajadores, debe quedar constancia por escrito, principalmente, porque de no onstar con dichas constancias a requerimiento de las autoridades le trabajo, se asumirá que las mismas no fueron otorgadas.

5.2. Descansos semanales

Según el artículo 126 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 4 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, "Todo trabajador debe de disfrutar un día de descanso remunerado, después de cada semana de trabajo computando la misma de 5 a 6 días dependiendo de la costumbre en la empresa o centro de trabajo. A las personas que laboran por unidad de obra o por comisión, se les deberá adicionar una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana, debiendo para tal efecto y con el fin de establecer el número de días laborados, aplicar las reglas establecidas en los incisos c) y d) del artículo 82 del Código de Trabajo."(11:46). Actualmente y dependiendo de la jornada ordinaria de trabajo convenida, si es de 42 horas semanales, para el pago de 48 horas se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día; pero también se dá el caso de otras empresas que han decidido que se trabaje de lunes a viernes, a efecto de que el trabajador descansa sábado y domingo, situación que muchos empresarios consideran de beneficio para la



estabilidad emocional de los trabajadores, con efectos positivos en su rendimiento laboral durante cada jornada de trabajo.

Según la reforma contenida en el artículo 5o. del Decreto 64-92, Artículo 127 del Código de Trabajo "El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal".(11:47)

5.3. Días de asueto

Los mismos surgieron de la costumbre hasta adquirir el carácter de Ley, con el propósito de motivar y permitirle a los trabajadores a nivel general, su participación e identidad en ciertos acontecimientos de relevancia nacional, de naturaleza cívica, religiosa y cultural, para la conmemoración de los cuales se han establecido fechas específicas y que en la actualidad se conocen como días de asueto; siendo en base al artículo 127 del Código de Trabajo reformado por el artículo 3o. del Decreto No. 1618 del Congreso de la República, los siguientes con goce de salario para los trabajadores particulares: 1o. de Enero; Jueves, Viernes y Sábado Santos; 1o. de Mayo; 30 de Junio; 15 de Septiembre; 20 de Octubre; 1o. de Noviembre; 24 de Diciembre, medio día a partir de las 12 horas; 25 de Diciembre; 31 de Diciembre, medio día a partir de las 12 horas y el día de

estividad de la localidad".(11:47)

Según el artículo 128 del Código de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o descanso semanal, solamente: "En las empresas que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento o en casos concretos muy calificados según determinación de la Inspección General de Trabajo, en cuyos casos el trabajador tendrá derecho a que sin perjuicio del salario a que por dicho asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario".(11:47)

El pago de descanso semanal o días de asueto según el artículo 129 del Código de Trabajo: "Se debe hacer de acuerdo al promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto, es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago del descanso semanal o de asueto que no se trabaje, por lo que si en dichos días se trabajan el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes que corresponda".(11:47)



6. Jornada de trabajo

Según lo considerado por la Legislación Laboral, la jornada de trabajo es el lapso de tiempo que el trabajador debe ocupar para realizar las labores, tareas o actividades encomendadas por el patrono y para las cuales fué contratado, debiendo considerar que para que el trabajador realice un trabajo productivo y pueda aumentar su productividad, cuando sea necesario dicha jornada no debe ser demasiado extensa que provoque en el trabajador cansancio físico y mental más allá de lo normal. Lo relativo al tiempo de la jornada ordinaria de trabajo diurna, nocturna mixta, está regulado por el artículo 116 del Código de Trabajo no obstante el contenido del presente artículo, es superado por el artículo 102 de la Constitución Política de Guatemala y que por lo tanto es el que debe servir de base para dicho fin y que en su parte conducente dice: "Artículo 102. Derechos Sociales mínimos de la Legislación del trabajo: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la Legislación del Trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades ...

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede exceder de 8 horas diarias de trabajo ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del salario; la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede exceder de 6 horas diarias, ni de 36 a la semana;

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, no puede exceder de 7 horas diarias, ni de 42 a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo y quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores, laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario mensual. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador..." (16:17)

Siempre relativo a las jornadas de trabajo, es importante que se considere lo que establece el artículo 149 del Código de Trabajo, que indica referente a la jornada diurna que la misma debe disminuir para los menores de edad, así:

-) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
-) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme el artículo 150 del Código de Trabajo".(11:53)



La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos, con intervalos de descansos que se adopten de acuerdo a la naturaleza del trabajo de que se trate y las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada y el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo. Toda jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un 50%, más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulados las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto le sea imputable; lo anterior, en base al artículo 121 del Código de Trabajo. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio no es posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores continuas. En los casos de calamidad pública, rige la misma salvedad, siempre que el

trabajo extraordinario sea necesario para resolverla o atenuarla, en dichas circunstancias, el trabajo extraordinario que se realice se debe pagar como ordinario.

Queda prohibido a los patronos ordenar o permitir a sus empleados, que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. Es obligatorio que los patronos lleven libros separados para consignar los salarios o planillas correspondientes a labores extraordinarias, en cumplimiento al artículo 123 del Código de Trabajo.

Están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

-) Los representantes del patrono;
 -) Los trabajadores que laboren sin fiscalización inmediata;
 -) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
 -) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
 -) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.
- Notobstante las anteriores excepciones, no implican que estas personas se les pueda obligar a trabajar más de 11 horas, salvo casos especiales calificados, que están plenamente determinados en los respectivos reglamentos y en cuyo caso les corresponderá



el pago de las horas extraordinarias que se laboren, con exceso al límite de 12 horas diarias. El Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de las anteriores disposiciones, que se basan en el artículo 124 del Código de Trabajo; principalmente en los casos en las empresas de transportes, de comunicaciones de todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sean de naturaleza continua. Igualmente está facultado para emitir acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos de las jornadas de trabajo establecidas por la ley y en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su naturaleza, es relevante que dichos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de ambos.

7. Trabajo sujeto a regímenes especiales

Existe una serie de trabajos que por su naturaleza misma, las condiciones y el medio ambiente en que deben realizarse o la exclusividad del horario en que pueden ejecutarse, los convierten en trabajos supeditados a regímenes especiales. Por ejemplo: El trabajo de una doméstica; el trabajo de un jornalero dedicado al ordeño y demás actividades ganaderas; trabajo que se debe

realizar a domicilio; algunas actividades que satisfacen servicios públicos, las que requieren de consideraciones específicas.

En atención a lo anterior, el Código de Trabajo desde su artículo 138 al 190, establece la regulación básica para los regímenes especiales, realizándose a continuación los comentarios y análisis más importantes; ya que todas las personas involucradas en los anteriores, cuentan con especial protección y resguardo de su seguridad.

7.1. Trabajo agrícola y ganadero

Trabajadores campesinos se consideran a los peones, mozos jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos o similares, que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. No se consideran como trabajadores campesinos, a los contadores ni demás trabajadores intelectuales que pertenecen al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. Todas las tareas agrícolas o ganaderas desempeñadas por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, confiere el carácter a aquellas o a estos de trabajadores campesinos, a pesar de que a dicho trabajo se pretenda atribuirle la calidad de coadyuvante o complementaria a las labores que ejecute un trabajador campesino jefe de familia; en consecuencia, tanto su esposa como sus hijos en dicho caso se consideran vinculados al



patrono por su contrato de trabajo. Otra consideración importante la constituye, el hecho que los trabajadores agrícolas tienen derecho a que se les proporcione habitaciones, que reúnan las condiciones higiénicas que fijan los reglamentos de salubridad.

7.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo desempeñado por mujeres y menores de edad debe ser adecuado, especialmente en relación a su edad, condición estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En atención a lo anterior, es prohibido que mujeres y menores de edad trabajen en lugares insalubres y peligrosos, según la determinación que establezca el reglamento respectivo o en su defecto, la Inspección General de Trabajo. Por ello, debe considerarse el artículo 2 del párrafo 1 del Convenio Internacional de Trabajo No. 78, relativo al "Examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales".(18:19). Asimismo, se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad, debiendo considerarse los artículos del 1 al 6 del Convenio Internacional de Trabajo No 79, relativo a la "Limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales".(18:19)

Queda también prohibido el trabajo diurno de los menores de edad, en cantinas u otros establecimientos análogos en que se

pendan bebidas alcohólicas, destinadas al consumo inmediato. e debe tener en cuenta que la minoría de edad se establece hasta os 17 años, lo anterior en base al artículo 3 del Convenio nternacional de Trabajo No. 138 "Convenio sobre edad mínima", 973 ratificado por Guatemala. De lo anterior se deduce que es actible la contratación laboral de menores de edad comprendidas ntre los 14 y 17 años, siempre que no se trate de lugares a que e hace referencia en el párrafo anterior.

No obstante a la prohibición de la contratación de los enores de 14 años, la Inspección General de Trabajo podrá xtender en casos especialmente calificados autorizaciones scritas, para permitir el trabajo ordinario diurno de los enores de 14 años; en cuyo caso, dichos menores tendrán que rabajar en jornadas disminuídas reguladas por el artículo 149 el Código de Trabajo, citado en el segundo párrafo de la página 9 de ésta tesis; incluso, basados en el artículo 150, la misma nspección podrá reducir o rebajar aún más la jornada ordinaria iurna para los menores contratados. "Para fines de solicitar as autorizaciones antes mencionadas, los interesados deben robar:

) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que lene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema obreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado

de él;

b) Que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles a su salud física, mental y moral de menor; y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de obligatoriedad de su educación".(11:53)

Queda establecido que en las autorizaciones mencionadas, deberá asignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad, para cuyo efecto existe el respectivo reglamento emitido por la Inspección General de Trabajo.

En protección principalmente de la mujer y en base al artículo 151 del Código de Trabajo, queda prohibido a los patronos:

"a) Anunciar sus ofertas de empleo exigiendo como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia, estado civil de la persona, excepto que la naturaleza propia del empleo requiera de una persona con determinadas características y en cuyo caso, el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo;

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de

embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo por causa de falta grave. De conformidad con el artículo 7 del Código de Trabajo, en cuyo caso el patrono debe gestionar el despido ante los Tribunales de Trabajo, deben comprobarse la falta y no podrá ser efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal; si el patrono incumpliera esta disposición, la trabajadora tendrá derecho a recurrir a los Tribunales a exigir sus derechos de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, teniendo derecho a que le paguen los salarios que dejó de devengar en el tiempo que no laboró;

b) Para gozar de la protección relacionada con el párrafo anterior, la trabajadora debe dar aviso a su empleador de su estado de embarazo, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los meses siguientes deberá presentar, certificación médica de su estado para su protección definitiva;

c) También es prohibido exigir a las mujeres y embarazadas que ejecuten trabajos que requieran de esfuerzo físico considerable, durante un período de 3 meses anteriores al parto".(11:54)

Considerando la importancia de que las actividades laborales de la mujer no deben vedarle el acceso a uno de sus derechos fundamentales y plena autorealización, como lo es el ser madre;



están debidamente protegidas por el Artículo 152 del Código de Trabajo, que establece que la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante 30 días que precedan al alumbramiento y 54 días posteriores. Cuando por alguna razón no pueda gozar algunos días dentro del período prenatal, los mismos se le acumularán para que las pueda disfrutar en la etapa post-natal, con el propósito de que la madre goce de 84 días efectivos de descanso durante el total del período. Para que las interesadas puedan retirarse de sus labores, es necesario que presenten un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de 5 semanas contadas a partir de la fecha de extendido dicho documento; con este propósito queda establecido que todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o sus Instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente el certificado que cuando sea presentado al patrono, quién debe dar acuse de recibido.

La trabajadora a quien se le haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debiendo en este caso observar lo dispuesto por los Reglamentos de dicha Institución que estén en vigencia y a volver a su puesto cuando haya concluido el descanso posterior al parto. A lo anterior existen algunas consideraciones especiales

tales como:

Si se presentará un aborto no intencional o un parto prematuro no viable, los descansos remunerados a que tiene derecho se deben reducir a la mitad.

Si se presentaren complicaciones o enfermedad que según certificado médico deben su origen al embarazo o al parto y que estas la incapaciten para trabajar, podrían continuar en un descanso remunerado durante el lapso que exija su reestablecimiento, siempre que éste no exceda de 3 meses contados a partir del momento que dejó sus labores.

El pago del salario durante el período del pre y post-natal se hará con la finalidad exclusiva de que la trabajadora repose, por lo que podría suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprobare que la trabajadora se dedica a otras labores.

Queda establecido asimismo, que cuando una trabajadora adopte un menor de edad, tendrá derecho a una licencia con goce de salario equivalente a un período de post-parto o sea 54 días, esto con el fin de que ella y el menor gocen de un período de adaptación mutua, iniciándose la misma a partir del día inmediato posterior en que se le haga entrega de él o la menor, debiendo presentar los documentos correspondientes en que conste el

trámite de adopción. Posteriormente al parto, toda trabajadora en época de lactancia debe disponer de un lugar dentro del centro de trabajo de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo o bien podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o, salir una hora antes de que ésta finalice. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará sanciones correspondientes para el empleador. Es de aclarar que la anterior norma supera lo preceptuado en el artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de la República y que el período de lactancia dará inicio a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta los 10 meses después, salvo que por prescripción médica éste debe prolongarse. Con relación a la forma en que debe pagarse el salario durante los descansos pre y post-natal, está regulado por el artículo 15 del Código de Trabajo, quedando asimismo establecido que quien tenga más de 30 trabajadores, tiene la obligación de acondicionar un local con el fin de que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años y que pueden dejarlos allí durante las horas de trabajo, debiendo contar con el cuidado de una persona idónea designada y pagada por el patrono y dichas instalaciones podrán ser sencillas de acuerdo a las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General

de Trabajo.

7.3. Trabajo a domicilio

Otro de los regímenes especiales lo constituye el relativo trabajo a domicilio, el cual es realizado por trabajadores que elaboren artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o el representante de éste y se encuentra regulado por los Artículos del 156 al 160.

Cuando un patrono vende al trabajador materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos terminados para que posteriormente se los venda, éste o cualquier caso análogo constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del Código de Trabajo.

El patrono que ocupe de uno o más trabajadores para trabajar a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento General de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 157 del Código de Trabajo. Las compensaciones de los trabajadores deben cancelarse por entregas de labor o por periodos no mayores de una semana y en ningún caso puede ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad. Si los trabajos fueren defectuosos o evidente deterioro de los materiales, el patrono está autorizado a retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores, mientras se



defina y aclaren las responsabilidades. Es importante mencionar que queda prohibido el trabajo a domicilio cuando imperen las condiciones antihigiénicas que afecten a los trabajadores únicamente podrá reiniciarse el trabajo cuando las autoridades sanitarias otorguen el permiso correspondiente y se haya comprobado la debida desinfección del lugar. En los casos en que llegase a formar un grupo de 10 o más trabajadores que labore para un mismo patrono, tendrá derecho a exigir al mismo un local habilitado para sus labores, quedando a partir de dicha situación considerada, como trabajadores de empresas.

7.4. Trabajos domésticos

Se puede conceptualizar al trabajador doméstico, como la persona que se dedica en forma habitual y continua, a labores de asistencia, aseo y demás actividades propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular y que no importe lucro o negocio para el patrono.

Estos trabajos están normados por los artículos del 161 al 166 del Código de Trabajo. Es importante mencionar que el patrono antes de formalizar un contrato relativo a estos trabajos, puede exigir a la persona la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los 30 días anteriores a su contratación. Este certificado podrá ser otorgado por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado

por el Estado o por sus instituciones. El empleado doméstico no está sujeto a horarios ni limitaciones de la jornada de trabajo, pero goza de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, que se constituyen en por lo menos 8 horas nocturnas y continuas y 2 horas destinadas a su alimentación. Durante los días domingos y feriados regulados en los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, el trabajador doméstico debe forzosamente disfrutar de un descanso adicional de 6 horas remuneradas.

7.5. Trabajo de transporte

Los artículos del 167 al 169 establecen, que trabajador de transporte es aquella persona que sirve en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. Una persona no podrá ser trabajador de transporte cuando no posea la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinan las leyes o reglamentos aplicables.

Se podrá dar por terminada una relación de trabajo de esta naturaleza, cuando el empleado infrinja el artículo 64 inciso c) del Código de Trabajo (relacionado a trabajar en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas o estupefacientes o cualquier condición análoga), y por la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros. Con base en lo anterior, el Organismo

Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por medio del Ministerio Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos respectivos que puedan ser aplicables a todo el territorio guatemalteco, a una sola actividad o a una empresa determinada se dictan oyendo previamente a los patronos y trabajadores que resulten afectados, tomando en consideración la necesidad de interrumpir la continuidad en el servicio que es propio de las empresas y la seguridad que las mismas deban ofrecer al público sin menoscabo de los derechos de los trabajadores.

7.6. Trabajo de aprendizaje

Según lo establecen los artículos del 170 al 174 del Código de Trabajo. Aprendices son las personas que se comprometen a trabajar para un patrono, a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida, la cual podrá ser inferior al salario mínimo.

El contrato de trabajo podrá estipularse a plazo fijo para determinar la duración de la enseñanza y el desarrollo gradual de esto determinará a su vez el monto que podrá percibir el aprendiz en cada grado o período de la misma.

Al término del contrato, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio que se trate y si este certificado fuer

negado por el patrono, la Inspección General de Trabajo, por medio de alguna escuela de enseñanza industrial del Estado podrá evaluar al aprendiz y si éste aprobare el examen, el patrono tendrá que extender dicho certificado dentro de las 24 horas siguientes.

7.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Las condiciones de tipo climático, ubicación geográfica y condiciones especiales en que prestan sus servicios los trabajadores marítimos, dieron lugar a sus regulaciones laborales y adquirieran la categoría de régimen especial, en los artículos 175 al 190 del Código de Trabajo, quedando como trabajadores del mar y de las vías navegables, los que prestan servicios propios de la navegación abordo de una nave bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de su manutención y del salario que se haya convenido, debiéndose considerar como servicios propios de la navegación, todos los necesarios para la dirección, maniobra y atención del barco o nave marítima, de su carga o de sus pasajeros y tripulación.

Se denomina contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen los trabajadores y sus regulaciones constituyen una base importante, no obstante, dada la naturaleza especial de las labores marítimas, se considera la necesidad de reglamentos específicos necesarios que permitan la plena aplicación del

Código de Trabajo a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, por lo que el artículo 190 faculta al Organismo Ejecutivo para que mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicte la reglamentación que estime necesario, siempre en concordancia con las demás leyes distintas del Código de Trabajo que sean aplicables.

7.8. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones

Con base en los artículos 191, 192 y 193 del Código de Trabajo, las relaciones entre el Estado, las Municipalidades, las demás Instituciones y los trabajadores del Sector Público, deberán observar exclusivamente el estatuto de los trabajadores del Estado, que en nuestro país se conoce como Ley del Servicio Civil, contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República.

Según el artículo 191, estas relaciones no deberían estar sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo, porque en la práctica no se da fiel cumplimiento a la anterior disposición; ya que en varias instituciones estatales, autónomas y semiautónomas, muchas veces se da la observancia de la Ley de Servicio Civil para la resolución de casos laborales, pero también, se hace uso de la Legislación contenida en el Código de Trabajo para la solución de algunos conflictos de tipo colectivo, que no están claramente contemplados en la Ley de Servicio Civil y otros que no existen en ésta ley. Con relación a lo anterior

no se entrará en mayores detalles, ya que el presente trabajo está dirigido al sector privado del país.

8. Prescripciones, sanciones y responsabilidades

8.1. Prescripción

Para fines de la interpretación del Código de Trabajo, se entiende por prescripción al medio de librarse de una obligación impuesta por éste o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones determinadas por los artículos 258 al 268 que establecen el ejercicio del derecho de acción, por lo tanto, debe considerarse que:

a. Los Derechos de Prescripción del Patrono son:

- Para despedir justificadamente a los trabajadores o disciplinar sus faltas, prescriben en 20 días hábiles que inician desde el momento en que se dio causa para la terminación del contrato.

- Para reclamos contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de 30 días hábiles, que inician a partir del momento de la separación o despido indirecto;

b. Los Derechos de Prescripción de los Trabajadores son:

- Para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se apliquen,

prescriben en 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato.

- Para dar por terminado efectivamente y con justa causa el contrato de trabajo, prescriben en 20 días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dió motivo para la separación o despido indirecto; y

c. Son Derechos de Prescripción:

- Todos los derechos que provengan de manera directa de contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos internos de trabajo prescriben en 4 meses, contados desde la fecha de terminación de contratos mencionados.

- Todos los derechos que provengan de forma directa al Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en 2 años y este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivo.

Es importante mencionar que la prescripción no corre contra los menores de 14 años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal, quien será responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de la prescripción se cause a sus representados.

Una prescripción puede interrumpirse por demanda o gestión ante autoridad competente, por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconozca de palabra o por escrito o

por hechos tácitamente indudables el derecho, a aquel contra quién transcurre el término de prescripción y por fuerza mayor o caso fortuito comprobados. El derecho de prescripción es irrenunciable.

8.2. Sanciones

Término que se puede considerar sinónimo de penas, sentencia o castigo; pero, concretamente es utilizado para identificar la imposición de obligaciones no deseadas por las personas, sean individuales o jurídicas, como producto del incumplimiento u omisión de normas o leyes plenamente establecidas para la regularización de las diferentes actividades humanas y sus contornos. En este orden de ideas y en relación directa al ámbito jurídico laboral, el Código de Trabajo en su artículo 269 conceptualiza las sanciones como: "Las faltas de trabajo y previsión social, todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo o de Previsión Social, siempre que como consecuencia se imponga o sean penadas con multa" (11:79); la cual deberá ser declarada o impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social, quienes deberán enviar copia autorizada de la sentencia firme respectiva a la Inspección General de Trabajo, a efecto de que sea inscrita en el correspondiente registro de faltas.

Es importante resaltar que cuando el obligado al pago de una multa no haga efectivo el valor de la misma en el término que para el efecto se le fije la sanción, podrá transformarse en prisión simple, de acuerdo con lo que para el efecto establece el Código Penal.

Los demás aspectos importantes relativos a las sanciones están regulados por los artículos 270, 271 y el artículo 272 el cual fue modificado por el artículo 24 del Decreto 64-92 del Congreso de la República: Es el que establece los rangos de las diferentes multas con que se deben sancionar las faltas de trabajo o previsión social, siendo únicamente los tribunales comunes los que eventualmente podrían imponer penas distintas.

8.3. Responsabilidades

Siempre en relación al ámbito jurídico laboral, el artículo 273 del Código de Trabajo establece con respecto a las responsabilidades que: "Si las infracciones, violaciones e incumplimiento a que se refiere el artículo 272, así como todas las otras previstas en las demás leyes de trabajo y previsión social son cometidas animadas o toleradas por funcionario o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión, con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituido de sus respectivos cargos sin

pérdida de tiempo; quedando supeditadas a parte de las sanciones ya impuestas a lo que pudieran establecer disposiciones especiales, así como otras mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables pueden declarar los tribunales comunes".(11:81)

. ELEMENTOS IMPORTANTES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Contrato colectivo de trabajo

Como su nombre lo indica, es aquel que afecta a una colectividad o grupo de individuos, estableciendo normas y especificaciones de observancia general para aquellos. Lo referente a este tipo de contrato está regulado por los artículos del 38 al 48 del Código de Trabajo y en donde el mismo se define como "aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma". (11:13)

La comprobación legal de la existencia de un contrato colectivo de trabajo, sólo puede y debe probarse por medio del documento respectivo y la no presentación de éste daría lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores quedasen libres de



la responsabilidades que hubieren contraído conforme el artículo 38 del Código de Trabajo y en cuyo caso, el supuesto contrato transforme en tantas relaciones individuales como trabajadores hubieren quedado ligados por el documento.

Para que un sindicato pueda celebrar un contrato colectivo sus representantes deben justificar su personería por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo o en su defecto, copia autenticada del acuerdo que ordenó su inscripción, debiendo acompañar el Acta de la Asamblea que así lo acordó. Cuando exista una parte patronal o trabajadores no sindicalizados, los mismos deben justificar su representación conforme al derecho común.

En el caso de que en una empresa existan varios sindicatos de trabajadores, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos pero, las condiciones de un contrato colectivo que involucre mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, a estos últimos deberán de aplicárseles las ventajas del contrato colectivo que representa mayores beneficios, siempre que se trate de trabajo en iguales condiciones. El o los sindicatos que suscriban un contrato colectivo de trabajo, son responsables por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y pueda ejercer también

los derechos y acciones que a los mismos individualmente les corresponda. Asimismo, los sindicatos se constituyen en parte de un contrato colectivo de trabajo y pueden ejercer los derechos y acciones que surgan de éste para exigir su cumplimiento y cuando así corresponda, obtener el pago de prestaciones o indemnizaciones que procedan a favor de sus propios miembros, otros sindicatos que sean parte del contrato y los miembros de los mismos y cualquier otra persona ligada por el contrato.

Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo podrán ejercer los derechos y acciones derivados del mismo para exigir su cumplimiento, así como el pago de prestaciones o indemnizaciones que procedan, cuando la falta de cumplimiento le ocasione un perjuicio realmente individual.

2. Reglamentos internos de trabajo

Son documentos que contienen un conjunto de normas que pretenden regular y normatizar las relaciones dentro de un ambiente laboral específico de una empresa, por lo que los mismos son de observancia específica dentro de las áreas de influencias de aquellas y únicamente para los trabajadores y patronos de las mismas.

Están regulados por los artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo y el cual los define como: "El conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos,

pactos colectivos y contratos vigentes, que lo afecten con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores, con motivo de la ejecución y prestación concreta del trabajo y por el hecho de ser específico a la empresa de que se trate, no es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley. Está establecido que en toda empresa en que se ocupe permanentemente 10 o más trabajadores, el patrono queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo, el cual deberá contar con la aprobación de la Inspección General de Trabajo posterior a lo cual deberá hacerse del conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir, debiendo imprimirse con letra fácilmente legible, colocarlo por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo y de preferencia, ha de suministrarse impreso a todos los trabajadores de la empresa (11:18). El anterior procedimiento deberá observarse también cuando se den modificaciones, cambio o derogatoria del Reglamento Interior de Trabajo". (11:19)

Un Reglamento Interior debe contener como mínimo:

- Reglas de orden técnico y administrativo que aseguren el mejor funcionamiento de la empresa.
- Reglas relativas a higiene y seguridad que logren evitar los

riesgos profesionales, estableciendo las instrucciones básicas para prestar los primeros auxilios, en caso de accidentes.

- Reglas de carácter disciplinario para la conservación del orden la cordura y la ética en las diferentes relaciones laborales.

- Reglas para el buen cuidado y conservación de los bienes de la empresa y utensilios o equipos de trabajo.

Su contenido mínimo también debe considerar lo siguiente:

- La hora de entrada y salida de los trabajadores.

- El tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada.

- El lugar y el momento en que deben iniciar y concluir la jornada de trabajo.

- Los diversos tipos de salarios y la categorías a que correspondan.

- El lugar, día y hora de pago.

- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas, en relación a las cuales siempre deberá considerarse:

- Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa.

- La suspensión del trabajo sin goce de salario no se debe decretar por más de 8 días; ni antes de haber escuchado al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique.

- La designación de las personas de la empresa ante quienes deben

presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otras.

- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar; según lo requiera la índole de trabajo.

Finalmente es importante mencionar, que los Reglamentos Internos o Internos de Trabajo como también se les denominan diferencian de los pactos colectivos de trabajo, así como de contrato individual o colectivo, en que es de carácter unilateral por parte del patrono, mientras que los anteriores son bilaterales entre patronos y trabajadores, debiendo tener especial cuidado de que un reglamento interno no puede ni debe estar en contradicción con las leyes laborales y de previsión social, ni con los contratos, ni pactos de condiciones de trabajo.

3. Sindicatos

3.1 Definición

Es toda asociación permanente de trabajadores o patronos, de personas de profesión u oficio independiente, constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes a la mayoría de sus afiliados.

En su calidad de asociaciones, las leyes laborales del país les confieren personalidad jurídica para ejercer derechos y contraer obligaciones, estando exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase, por lo que los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería siempre y cuando no se realice con ánimo de lucro sino exclusivamente para mejorar la condición económica y social de sus afiliados, los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles, inmuebles; entre otras ventajas que gozan los sindicatos se debe considerar que las cuotas ordinarias y extraordinaria que los afiliados deban pagar a la organización, de acuerdo al artículo 61 literal i) del Código de Trabajo, serán consideradas gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta; asimismo, los trabajadores, las personas individuales o jurídicas pueden deducir del Impuesto sobre la Renta, todas las donaciones que en efectivo o en especie hagan a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidos en el país.

3.2. Marco jurídico-legal de los sindicatos

La actividad jurídico-legal de los sindicatos se encuentra regulada por el artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala; Decreto 71-86

del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Artículos del 206 al 234 del Código de Trabajo, artículos 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y lo que para el efecto establecen los Convenios Internacionales de Trabajo 87 y 98 y sus respectivas normas. El anterior marco jurídico por lo tanto, constituye la base legal que regula lo referente a sindicatos, sus actividades y consecuencias conexas, considerando a continuación algunos de sus aspectos más importantes.

Los sindicatos se deben siempre de regir por los principios democráticos del respeto, de la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, no obstante cuando el voto secreto no sea practicable por razones de analfabetismo u otras circunstancias calificadas, podrán tomarse las decisiones por votación nominal y en los casos excepcionales en que se presenten asuntos de mera tramitación, es permitido adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y efectivos, siempre que los mismos sean compatibles con los principios democráticos. Existe prohibición para los sindicatos de conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores ya sea por razones de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia. A excepción, de las ventajas que sean inherentes

al correcto desempeño en los cargos sindicales.

Está regulado que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de inamovilidad a partir del momento en que se dé aviso a la Inspección de Trabajo de que se esté formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 69 días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Ante el incumplimiento de lo anterior por parte de un patrono, él o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas y el responsable será sancionado con multa de Q1,000.00, además, deberá pagar los salarios dejados a percibir por los afectados y si durante el período antes señalado el trabajador incurriera en alguna causal de despido de las estipuladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono podrá iniciar incidente para cancelación del contrato de trabajo, con el fin de que le autorice el despido.

Es responsabilidad del Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social bajo la responsabilidad titular de éste, el trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, velando porque se cumpla que todo trabajador mayor de 13 años pueda ingresar a un sindicato sin impedimento alguno, pero respetando la norma que los menores de edad no puedan ser miembros de su Comité

Ejecutivo y Consejo Consultivo; no pudiendo los trabajadores pertenecer a 2 o más sindicatos simultáneamente, queda prohibido a que pertenezcan a un sindicato los representantes del patrono y demás trabajadores que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a identificarse o defender de modo preferente los intereses del patrono; por lo que es importante que en los respectivos estatutos de las organizaciones sindicales queden claramente establecidos todos los casos de excepción, atendiendo para el efecto únicamente la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas, excepciones que requieren el visto bueno de la Inspección de Trabajo.

Son penas imponibles a los sindicatos las siguientes:

- a) Multa cuando de conformidad con el Código de Trabajo se hagan acreedores a ella; y
- b) Disolución en los casos señalados por el mismo Código, lo anterior no exime a los miembros ejecutivos de un sindicato de su responsabilidad personal, en todas las violaciones legales o abusos que se cometan en el desempeño de sus cargos.

3.3. Principales actividades que las leyes facultan realizar a los sindicatos.

- Celebrar contratos colectivos de trabajo.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- Otros convenios de aplicación general para los miembros del

sindicato.

- Participar en la integración de los organismos estatales que las leyes del país les permitan.
- Velar en todo momento por el bienestar social-económico del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- En general, toda aquellas actividades que no esten refidas con fines esenciales, ni con las leyes.

3.4. Clasificación

Los sindicatos desde el punto de vista legal se clasifican en urbanos, campesinos, gremiales y de empresa.

- Urbanos: Son los sindicatos conformados por trabajadores dedicados en actividades industriales, comerciales y otras actividades económicas no agrícolas y generalmente localizadas en centros urbanos.
- Campesinos: Los constituidos por trabajadores campesinos, patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, pero cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma

profesión y oficio o por patronos de una misma actividad económica.

- De empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

A parte de la anterior clasificación, para fines de su estudio y atendiendo a sus principios filosóficos, los sindicatos se pueden clasificar en: Blancos, amarillos y rojos.

- Blancos: Cuando coadyuvan a la institución de un Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.

- Amarillos: Cuando no tienen una tendencia ideológica definida, no pudiéndose considerar ni capitalista ni socialista.

- Rojos: Cuando se enmarcan dentro de la política integral de un Estado socialista, asumiendo actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

3.5. Organización e inscripción

Es importante considerar que para la formación de un sindicato de trabajadores, se requiere la participación de 20 o más trabajadores y en el caso de los sindicatos de patronos se necesita un minimum de 5.

Cuando cualesquiera de los anteriores grupos deciden y acuerden la formación de un sindicato, cuentan con el término no

improrrogables de los 15 días siguientes de su decisión para iniciar los trámites para su reconocimiento, legalización e inscripción respectiva. Debe observarse que los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales, antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo que se hayan llenado los trámites prescritos en el Código de Trabajo, mediante resolución de dicho Ministerio donde se ordene la inscripción correspondiente.

El procedimiento básico que se debe realizar con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales es el siguiente:

Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales, dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución del sindicato.

A la solicitud se debe acompañar: Original y copia del acta constitutiva y de los estatutos, documentos que deberán estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la Organización y al final debe ir firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También deberán incluirse pruebas de que los miembros de dicho comité, llenan los requisitos establecidos por la ley para desempeñar los cargos,

básicamente en la referencia a la declaración jurada en donde se haga constar que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional del sindicato, son guatemaltecos de origen, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes; asimismo, deberán poder proporcionar cualesquiera otra información que se considere conveniente.

- Cuando la documentación se encuentra completa dará lugar a la inscripción de la organización y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, debiéndose expedir las certificaciones correspondientes.

- Para efectos de la autorización definitiva de un sindicato, la Dirección General de Trabajo deberá examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos legales ya mencionados y a los señalados por el artículo 220 del Código de Trabajo. En caso afirmativo, debe rendir un informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; no debiendo el trámite exceder de 20 días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, se deberá solicitar inmediatamente las correcciones respectivas a los interesados, quienes deberán cumplir con lo solicitado.

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá emitir dentro de un plazo improrrogable de 20 días, contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y

ordenar la inscripción del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato; lo que se deberá hacer de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de resolución que ordena su inscripción. Queda prohibido que el Ministerio se niegue a resolver favorablemente la expresada solicitud, siempre y cuando se haya formulado de conformidad con las disposiciones legales.

En el caso de sindicatos ya existentes y en funcionamiento que deseen realizar reformas a sus estatutos, deberán someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso, deben acompañar original y una copia del acta de sesión de la asamblea general, que así lo decidió.

Lo relativo a la inscripción de los sindicatos en la Dirección General de Trabajo y sus efectos colaterales, están regulados por el artículo 219 del Código de Trabajo y dichas inscripciones podrán quedar sin efecto, dando lugar a su cancelación en los casos de fusión y disolución de un sindicato.

Con relación al contenido mínimo del acta constitutiva de un sindicato, debe observarse lo establecido por el artículo 220 del Código de Trabajo y el contenido mínimo de los estatutos lo determina, el artículo 221 del mismo Código. Las atribuciones exclusivas de la Asamblea General de un sindicato se encuentra en el artículo 222. Y en el artículo 223, reformado por el Decreto



64-92 del Congreso de la República, se define las reglas para el funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo de un sindicato. En cuanto al Consejo Consultivo de un sindicato, el mismo sólo tiene funciones puramente asesoras, no obstante sus miembros deben reunir los mismos requisitos que se le exigen a los miembros del Comité Ejecutivo.

Quedan establecidas como obligaciones de los sindicatos las regidas por el artículo 225 del Código de Trabajo:

"- Llevar los libros de actas y acuerdos de Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos, los cuales deberán estar debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.

- Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso en talonario sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo.

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades de trabajo con referencia exclusiva a su actuación como sindicato y no a la de sus miembros en lo personal.

- Comunicar a la Dirección General de Trabajo dentro de los 10 días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.

- Enviar anualmente a la misma Dirección un padrón de todos sus

miembros, que debe incluir nombres y apellidos, números de cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios en el caso de los sindicatos patronales, la naturaleza de las actividades económicas que como tal desempeñan.

Solicitar a dicha Dirección, dentro de los 15 días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

Publicar cada año en el Diario Oficial en estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato". (10:72)

3.6. Causas de suspensión y disolución de los sindicatos

Pueden quedar disueltos a Instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes se les pruebe en juicio.

a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarios a dicho régimen o que en alguna forma violan la disposición del artículo 206 del Código de Trabajo;

b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o

que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el Código les concede; y

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades o que maliciosamente suministran datos falsos a la autoridades de trabajo".(11:72)

"Otras causas por las que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede tramitar ante los tribunales de trabajo la disolución de los sindicatos son:

- Cuando tenga un número de asociados inferior al mínimo legal.
- Cuando un sindicato no cumpla con alguna de sus obligaciones determinadas en el artículo 225 del Código de Trabajo.
- Cuando no se ajusten al número de los miembros del Comité Ejecutivo máximo y mínimo establecido en el inciso c), del artículo 223 del Código de Trabajo, que los establece en 9 y 3.
- Cuando se incumpla con rendir ante la Asamblea General por lo menos cada 6 meses informe completo y justificado de la administración de los fondos. Para llevar a cabo los procedimientos anteriores, se deben considerar dos aspectos de suma importancia: El primero de ellos es que en cualquier caso

de faltas anteriormente mencionadas, la Inspección General de Trabajo deberá formularles, previamente en apercibimiento escrito, concediéndoles para subsanar la omisión que se les señala en término improrrogable de 15 días; el segundo, debe considerar el artículo 4o. del Convenio Internacional de Trabajo No. 87 relativo a la "libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización" 1948, ratificado por Guatemala que dice: Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Un sindicato también puede ser disuelto cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros, debiendo el Comité Ejecutivo comunicarlo a la Dirección General de Trabajo, adjuntando copia del acta en que se acordó la disolución debidamente firmada por todos sus miembros; dicha Dirección General deberá ordenar la publicación de un resumen del acta por 3 veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de 15 días contados a partir de la fecha de aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, podrá proceder sin más trámites a la cancelación respectiva, debiendo para lo cual nombrar una junta liquidadora integrada por un Inspector de Trabajo y dos personas honorables seleccionadas entre patronos y trabajadores, según sea el caso. Esta junta actuará como mandataria del sindicato disuelto debiendo seguir el

procedimiento que indiquen los estatutos; o en su defecto, el que ordene la Dirección General de Trabajo, basado en las leyes comunes en lo que sea posible.

Un sindicato después de disuelto se considerará existente únicamente para efectos de su total liquidación, por lo que resultarán nulos ipso jure los actos o contratos celebrados por el mismo después de disuelto; el activo y pasivo de los sindicatos se debe aplicar de acuerdo a lo establecido en sus estatutos y a falta de disposición expresa y clara, deberán pasar a la federación sindical a que pertenezcan y si el sindicato no estaba federado, el capital líquido debe pasar al Estado y deberá ser aplicado en beneficios a programas de alfabetización.

Jurídicamente es posible la fusión de 2 o más sindicatos de la misma naturaleza con el propósito de formar uno solo, debiendo en dicho caso observar y cumplir lo establecido por los artículos 217 y 218 del Código de Trabajo".(11:73) " Una vez autorizada la fusión, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas, mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión".(11:74)

4. Federaciones y confederaciones

Con el propósito de garantizar una mayor eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos de los sindicatos, la ley permite que dos o más de ellos, ya sea de trabajadores o de patronos, puedan formar una federación y dos o más de ellas pueden formar una confederación; pudiendo tanto las federaciones como las confederaciones ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por todas las disposiciones contenidas en el Título Sexto del Código de Trabajo, en todo lo que les sean aplicables. El acta constitutiva de dichas organizaciones sindicales, deberán expresar además de lo que para el efecto establece el artículo 220 del Código de Trabajo, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, su número de inscripción y sus estatutos, asimismo, complementariamente a los requisitos establecidos en el artículo 221 del mismo Código, deberán establecer la forma en que los sindicatos que las componen estarán representados en sus asambleas generales.

Finalmente en relación al movimiento sindical en el país, es importante señalar que cinco o más trabajadores miembros activos de un sindicato, pueden exigir, con respaldo a la ley, que se practique una revisión o auditoría en la contabilidad de su respectivo sindicato ante la Dirección General de Trabajo, no

obstante que la misma debe practicarla de oficio a los sindicatos por lo menos una vez al año.

5. Conflictos colectivos de carácter económico

Son todos aquellos problemas laborales que involucran a grupos representativos de trabajadores o patronos y que por su magnitud tiene efectos nocivos significativos, en la economía de una empresa o grupo de empresas, pudiendo afectar asimismo los ingresos de los trabajadores y sus familias.

Estas se dividen según su naturaleza y procedencia en:

5.1. Huelga

Es el acto de interrupción del ritmo normal de labores, el que inclusive pueden involucrar un abandono de los centros de trabajo en una empresa. Para fines de aplicación jurídica se encuentra regulada por los artículos 239 al 244 del Código de Trabajo.

5.1.1. Huelga legal

Es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, donde los trabajadores deben agotar los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa o centro de producción y que han iniciado su relación

laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo; todo ello con el propósito de mejorar o defender frente a su patrono, los intereses económicos que sean propios a ellos y comunes a dicho grupo.

Al realizarse una huelga legal, ésta suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que dure ella. Una huelga se puede considerar justa desde el punto de vista legal, cuando los motivos que la originan le son imputables al patrono y por las siguientes razones:

- a) Incumplimiento de los contratos individuales no colectivos;
- b) Incumplimiento de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) Por la negativa injustificada a celebrar un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo; y
- d) Negativa a otorgar mejoras económicas que los trabajadores solicitan y que el patrono esté en posibilidades de conceder.

Una huelga es declarada injusta cuando no es originada por ninguno de los motivos anteriormente descritos.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deberán condenar al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado, si la huelga se declara justa; en cuyo caso los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga



declarada justa, tendrán derecho a salario doble; pero si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan huelgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que dure la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble. La instancia respectiva podrá declarar como legal una huelga, siempre y cuando no se trate de los casos siguientes:

- Trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, salvo en el caso de cultivos que se puedan cosechar durante todo el año o que la falta de corte de aquellas no deteriore los respectivos productos.
- Los trabajadores de las empresas de transporte involucrados los servicios públicos o actividades económicas de beneficio colectivo social.
- Los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseos públicos, los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones y que puedan causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública.
- Los trabajadores de las empresas o servicios que a juicio del Organismo Ejecutivo se declaren no aptas a la realización de huelgas, pudiendo ser en todo el territorio de la República o de parte de él; considerando que la suspensión de labores en las mismas afectarán gravemente la economía nacional.

5.1.2. Huelga ilegal

Es la que sin contar con el dictamen favorable de la Inspección General de Trabajo, es realizada por los trabajadores o la que habiendo sido declarada injusta por la instancia respectiva, persista en la suspensión de labores; o cualquier huelga que se pretendiera realizar por los grupos de trabajadores mencionados en el párrafo anterior. Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal competente debe fijar al patrono un término de 20 días durante el cual podrá sin responsabilidad de su parte, dar por terminado los contratos de trabajo de los empleados que holgaren, dicha regla regirá asimismo a las huelgas de hecho, sumando a lo anterior podrán quedar pendiente las sanciones penales en contra de los huelguistas que impongan los tribunales comunes; y si se generare nuevos contratos por parte del patrono, los mismos no podrán contener condiciones inferiores a las que en cada caso rigieron antes del movimiento de huelga.

5.2. Paros

Están regulados por los artículos 245 al 252 del Código de Trabajo; entendiéndose como tal la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenadas y mantenidas por uno o más patronos en forma pacífica y con el propósito de defender los intereses económicos que sean propios de ellos frente a sus

trabajadores. El paro legal implica siempre el cierre de la o las empresas en que se declare y es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones del artículo 245 del Código de Trabajo, debiendo dar aviso con un mes de anticipación a todos sus trabajadores para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminado sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante dicho período. El aviso debe darse en el momento de concluir los procedimientos de conciliación. Durante el tiempo en que se mantenga en vigor el paro legal, se suspende el contrato o contratos de los trabajadores que no hagan uso de la facultad de dar por terminados los contratos, sin responsabilidad para ambas partes. Para la reanudación de los trabajos, él o los patronos deberán observar las normas contenidas en el artículo 75 del Código de Trabajo.

El paro ilegal es el que se da cuando no se llenan los requisitos establecidos por la ley respectiva; así como todo acto malicioso que por parte del patrono imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores y si un paro es declarado ilegal y el patrono (s) lo realizaren produce los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para solicitar su reinstalación inmediata o para dar por terminado sus contratos dentro de los 30 días siguientes a la realización del paro, en pleno derecho a

percibir las indemnizaciones legales que proceden;

b) Obliga al patrono a reanudar los trabajos y a pagar a los trabajadores los salarios que debieran haber percibido, durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y

c) Da lugar a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y al número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que llegare a declarar contra los autores los tribunales comunes.

Las reglas anteriores regirán asimismo en los casos de paros de hechos.

En resumen se puede establecer que, paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando sean imputables al patrono. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de paro legal son imputables al patrono, éste deberá pagar a los trabajadores los salarios caídos o dejados de percibir, durante el tiempo que haya durado el paro. Por el contrario, si el paro ilegal es declarado justo, procederá el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Preceptos Jurídicos Comunes a la Huelga y el Paro

Ni los paros ni las huelgas pueden afectar en ninguna forma a los trabajadores que esté percibiendo salarios, indemnizaciones, accidentes, enfermedad, maternidad, vacaciones u otras causas similares.

Cuando una huelga o paro termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los hayan cometido delitos o faltas por motivo del conflicto. En el caso de que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaren legal una huelga o paro, los mismos deberán dar orden inmediata a la Policía Nacional para que mantenga clausurados los establecimientos o negocios afectados por el conflicto, para que protejan debidamente a las personas y propiedades; en caso contrario en que los Tribunales declarasen legal la huelga o un paro o en caso de huelga o paro consumado de hecho, los Tribunales deben ordenar a la Policía Nacional que garantice por todos los medios a su alcance, la continuación de los trabajos y si se tratará de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo podrá asumir un control temporal y el acuerdo respectivo debe ser emitido por el Presidente de la República en Consejo de Ministros. El derecho de los trabajadores a la huelga y el derecho de los patronos al paro son irrenunciables, pero es válida la causa en virtud de la cual se comprometen a no ejercerla temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono (s) de que se trate y el 60% de sus trabajadores. Igualmente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, pueden suspender el

ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de 6 meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico-social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

Toda persona que incite públicamente a que una huelga o que un paro se efectúen contra las disposiciones legales que los regulan o que con ocasión de un conflicto colectivo de naturaleza económica o social participe en éste para promover en forma notoria el desorden, la violencia y el daño a la propiedad privada, quitándole su carácter pasivo, debe ser detenida y juzgada por los delitos en que hubiere incurrido.

CAPITULO IV

GUIA PRACTICA PARA EL ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS
EN LA REALIZACION Y SOLUCION LEGAL, DE LAS PRINCIPALES TAREAS Y
TRABAJOS TIPICOS DE SUS FUNCIONES

FUNCIONES	OBJETIVOS	RECOMENDACIONES	INST. O EMPRE. INVOL.	FUNDAM. LEGAL	OBSERVACIONES
1. Reclutamiento	Convocar candidatos potenciales, para ciertos y determinados puestos o cargos.	Previo a convocar se debe establecer claramente el perfil de los candidatos para asegurar que se contará con personas adecuadas que llenen los requisitos mínimos.	Medios de comunicación escritos generalmente; oficinas de reclutamiento de personal, referidos, empresas de capacitación, formación y entrenamiento del Recurso Humano.	Ninguno	Dependiendo de la cantidad de vacantes a llenar y su importancia, algunas veces el reclutamiento se puede realizar por referidos.
2. Selección	Identificar a los candidatos más idóneos para llenar las vacantes.	Para fines de la selección se deben utilizar métodos y técnicas adecuadas que incluyan las pruebas psicométricas y otras.	Departamento de recursos humanos y/u oficina de reclutamiento de personal.	Ninguno	Verificar datos, referencias y antecedentes de los candidatos.
3. Contratación	Crear una relación contractual entre la empresa y la persona seleccionada.	Toda relación laboral debe iniciarse posterior a la celebración del contrato de trabajo entre ambas partes (Patrón y trabajador). Todo contrato escrito deberá contener como mínimo lo establecido por el art. 29 Código de Trabajo.	Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo.	Artos. Del 16 al 30 del Código de Trabajo	Para fines de uso y diseño de Contratos de trabajo siempre deberá observarse lo establecido en el último párrafo del artículo 29. Todo administrador de Recursos Humanos debe considerar que para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo.

4. Inducción	Presentación del trabajador con sus grupos de trabajo, orientación básica sobre su trabajo, la empresa su misión y visión, y transferir toda la información necesaria.	Para facilitar el uso de los Manuales Administrativos, principalmente el de Normas y Procedimientos.	Departamento de Recursos Humanos de la empresa.	Ninguno	Una adecuada inducción, siempre facilitada y oportuna del trabajador en su ambiente laboral y de la empresa, pudiendo obtener mejor rendimiento y productividad.
5. Período de Prueba	Brindarle la oportunidad al trabajador para que demuestre en la práctica su capacidad, experiencia y habilidad laboral. Asegurar que la contratación realizada es la más conveniente y efectiva para la empresa.	Se debe evaluar objetivamente el trabajo realizado por el nuevo empleado, así como su responsabilidad, puntualidad, calidad del trabajo y sus relaciones interpersonales a nivel laboral.	Jefes y/o supervisores y Departamento de Recursos Humanos de la empresa.	Art. 81 Código de Trabajo.	Durante dicho período cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, por su propia voluntad sin incurrir en responsabilidad alguna.
6. Capacitación, Evaluación y Desarrollo del personal	Formar futuros ejecutivos para la empresa. Motivar a buenos trabajadores. Detectar áreas que requieren de capacitación y actualización. Brindar oportunidad de crecimiento y desarrollo a los trabajadores dentro de la empresa.	La capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal debe ser constante. Las vacantes deben llenarse prioritariamente con personal capacitado de la empresa.	Empresas de capacitación, formación y entrenamiento del Recurso Humano. Jefes y/o supervisores y Departamento de Recursos Humanos de la empresa.	Ninguno	Se debe tener especial cuidado de que la capacitación recibida por el trabajador sea acorde a su especialización y áreas de trabajo para asegurar que los conocimientos adquiridos sean puestos en práctica elevando los niveles de rendimiento.

<p>7. Terminación de la Relación Laboral</p>	<p>Dejar sin efecto el compromiso contractual, adquirido por la empresa, mediante los contratos de trabajo.</p>	<p>Con el propósito de evitar cualquier compromiso futuro para la empresa, es recomendable que toda acción relacionada a la terminación laboral, deberá realizarse en estricto apego a la legislación</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Artos. Del 76 al 80 del Código de Trabajo</p>	<p>Debe considerarse que la relación laboral puede terminar cuando una o las dos partes que la forman le ponen fin a esta ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o por disposición de la ley en los casos que así lo ameritan.</p>
<p>La terminación de la relación laboral puede generarse por varias causas o motivos como se mencionó en las observaciones del punto anterior razón por la cual a continuación se tratan las más frecuentes e importantes.</p>					
<p>8. Terminación de la Relación Laboral por Despido. Generalmente se puede dar por no convenirle a la empresa por causas leves, por asuntos económicos de la empresa, en cuyos casos el pago de prestaciones queda a criterio del patrono; pero también puede darse por justa causa, ante faltas graves del trabajador, ej.: robo, hurto, deslealtad en el manejo de información, agresión al patrono o su representante, etc.</p>	<p>Resolver la terminación de la relación laboral por convenir a los intereses de la empresa.</p>	<p>No obstante que la Ley no establece es recomendable que se procure, cuando esto sea posible dar un preaviso al trabajador de su próximo despido.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Arto. 77 del Código de Trabajo</p>	<p>Se debe tener especial cuidado de que el no convenirle a la empresa sea por cualesquiera de la causas establecidas en el artículo 77, ya que de lo contrario el trabajador podrá presentar reclamo ante la Inspección General de Trabajo y reclamar el pago de indemnización y prestaciones.</p>

<p>9. Terminación de la Relación Laboral por: Reclamo del Trabajador ante el incumplimiento patronal.</p>	<p>Resolver un conflicto planteado por el trabajador ante la Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Asistir puntualmente a la cita de la Inspección General de Trabajo, llevando todos los documentos o pruebas necesarias para desvirtuar el reclamo planteado por el trabajador.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica de la empresa, Inspección General de Trabajo y en caso extremo los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Arto. 79 del Código de Trabajo.</p>	<p>Es función del Departamento de Recursos Humanos evitar la incidencia de este tipo de reclamos. Y si no obstante se presentara siempre se deberá de resolver por la vía conciliatoria en la medida de lo posible.</p>
<p>10. Terminación de la Relación Laboral por: Muerte del Trabajador</p>	<p>Dejar sin efecto el compromiso contractual, adquirido por la empresa, mediante el contrato de trabajo, por muerte del empleado.</p>	<p>La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada mediante acta de defunción. Así mismo se debe considerar las prestaciones y beneficios que sean otorgadas por el IGSS a los beneficiarios. Ya que lo anterior podrá dar origen a un compromiso parcial o complementario para la empresa.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica General de Trabajo e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.</p>	<p>Arto. 85 literal a) del Código de Trabajo.</p>	<p>La muerte del trabajador es una de las causas que termina con cualquier clase de contrato manteniendo el derecho de sus herederos o concubina de recibir las prestaciones o indemnizaciones que les corresponden, con la intervención del IGSS en el pago de las mismas.</p>
<p>11. Terminación de la Relación Laboral por: Muerte del Patrono</p>	<p>Dejar sin efecto el compromiso contractual, adquirido por la empresa, mediante el contrato de trabajo, por muerte del patrono.</p>	<p>Debe observarse que esta causa de terminación de la relación laboral, es válida solo cuando la muerte del patrono provoque la imposibilidad absoluta de poder cumplir con los contratos.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica General de Trabajo y Tribunales de Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Arto. 85 literal b) del Código de Trabajo.</p>	<p>Cuando la relación laboral concluye por esta causa, la misma se considera como despido obligando a que la liquidación de la empresa si fuere el caso deberá considerarse en forma prioritaria el pago de las prestaciones en lo que la situación permite.</p>

<p>12. Terminación de la Relación Laboral por: Renuncia</p>	<p>1. Evaluar la conveniencia o no de aceptar la renuncia.</p> <p>2. Concluir con el compromiso contractual del trabajador que renuncia.</p>	<p>1. Toda renuncia debe evaluarse para fines de retroalimentación y para determinar capacidad y la eficiencia del trabajador conviene aceptarla, o por el contrario se debe considerar una negociación con el trabajador.</p> <p>2. Al aceptarse una renuncia quedará a criterio de la empresa el pago o no de las prestaciones y dependencia del record del trabajador es conveniente extenderle una carta de agradecimiento por el tiempo de servicio.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos, Gerencia General, Inspección General de Trabajo.</p>	<p>Arto. 76, 83 y 84 del Código de Trabajo.</p>	<p>Es conveniente considerar que si la renuncia es presentada por un trabajador permanentemente el mismo deberá observar el preaviso legal contenido en el arto. 83 del Código de Trabajo; y si fuera un trabajador contratado a plazo fijo o para la ejecución de una obra determinada en cuyo caso se deberá observar el arto. 84 del mismo Código.</p>
<p>Existen otras causas menos frecuentes que pueden provocar la terminación de la relación laboral, la base legal de la misma están contenidas en el Capítulo VIII del Código de Trabajo con sus artículos del 76 al 87.</p>					

FUNDAMENTO LEGAL	FECHA DE PROMULGACION	LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO	Todo patrono debe otorgar al trabajador anualmente en concepto de aguinaldo el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. En relación a la forma y época de pago queda establecido que la prestación debe pagarse el 50% en la primera quincena de diciembre de cada año y el restante 50% en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente. No es acumulable de año en año.
1. Decreto No. 76-78 Congreso de la República de Guatemala	30 de noviembre 1978	LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO	Se estableció la obligatoriedad para todo patrono del sector privado como del sector público a proceder al pago de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. El monto de la bonificación será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario, devengado durante un mes por el trabajador que hubiere laborado el servicio del patrono durante un año ininterrumpido anterior a la fecha de pago. Para el cálculo de ésta prestación se debe tomar como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador durante un año el cual termina en el mes de junio y su pago deberá efectuarse durante la primera quincena subsiguiente.
3. Decreto No. 76-89 Congreso de la República de Guatemala	30 de octubre de 1978	BONIFICACION INCENTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO	Todos los empleadores privados deberán conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor de Q0.15 para las actividades agropecuarias y Q0.30 en las demás, que deberá ser calculada por hora ordinaria efectiva de trabajo en moneda de curso legal y pagada al trabajador por cada día laborado en forma semanal, quincenal o mensual. En los trabajadores a destajo o por obra determinada, se determinará en base al cálculo del promedio diario.

<p>4. Decreto No. 295 Congreso de la República de Guatemala</p>	<p>21 de diciembre de 1989</p>	<p>LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL</p>	<p>El régimen de seguridad social incluye protección y beneficios para los trabajadores afiliados al mismo en: accidentes, maternidad, enfermedades generales, vejez, invalidez, orfandad, viudez y muerte. Actualmente las contribuciones según el área de cobertura y programas en vigor: Guatemala, Baja Verapaz, Chiquimula, Totonicapán, Zacapa, Jalapa, Quiché, Sacatepéquez, Solalá, Escuintla y Suchitepéquez.</p> <table border="0"> <tr> <td>PROGRAMA</td> <td>PATRONO</td> <td>TRABAJADOR</td> </tr> <tr> <td>Accidentes</td> <td>3%</td> <td>1.0%</td> </tr> <tr> <td>Enf. Y Maternidad</td> <td>4%</td> <td>2.0%</td> </tr> <tr> <td>IVS</td> <td>3%</td> <td>1.5%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10%</td> <td>4.5%</td> </tr> </table> <p>Alta Verapaz, Chimaltenango, El Progreso, Izabal, Petén, Huehuetenango, Retalhuleu, Jutiapa, San Marcos, Santa Rosa, Quetzaltenango.</p> <table border="0"> <tr> <td>PROGRAMA</td> <td>PATRONO</td> <td>TRABAJADOR</td> </tr> <tr> <td>Accidentes</td> <td>3%</td> <td>1.0%</td> </tr> <tr> <td>IVS</td> <td>3%</td> <td>1.5%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6%</td> <td>2.8%</td> </tr> </table>	PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR	Accidentes	3%	1.0%	Enf. Y Maternidad	4%	2.0%	IVS	3%	1.5%		10%	4.5%	PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR	Accidentes	3%	1.0%	IVS	3%	1.5%		6%	2.8%
PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR																												
Accidentes	3%	1.0%																												
Enf. Y Maternidad	4%	2.0%																												
IVS	3%	1.5%																												
	10%	4.5%																												
PROGRAMA	PATRONO	TRABAJADOR																												
Accidentes	3%	1.0%																												
IVS	3%	1.5%																												
	6%	2.8%																												

<p>5. Decreto No. 1528 Congreso de la República de Guatemala</p>	<p>29 de mayo 1962</p>	<p>INSTITUTO DE RECREACION DE LOS TRABAJADORES DE GUATEMALA -IRTRA-</p>	<p>Organizar el descanso de todos los trabajadores de empresas privadas, utilizando todos las formas de recreación y aprovechamiento del tiempo libre. Establecer y financiar centros vacacionales, jardines para trabajadores, centros sociales y deportivos. La contribución de los patronos al IRTRA es del 1% sobre el total de sueldos ordinarios.</p>
<p>6. Decreto No. 17-72 Congreso de la República de Guatemala</p>	<p>26 de abril 1972</p>	<p>INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP-</p>	<p>Promueve y fomenta el incremento de la productividad en todos sus aspectos y niveles y atender al desarrollo de los recursos humanos La contribución de los patronos al INTECAP es del 1% sobre el total de sueldos ordinarios y extraordinarios.</p>



CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN

01. Dentro del contexto actual y moderno de la economía empresarial, la administración de recursos humanos se ha constituido en la columna vertebral que permite obtener la máxima capacidad, cooperación y voluntad de los trabajadores en beneficio del desarrollo y crecimiento de las empresas.
02. Para lograr una eficiente y eficaz administración de Recursos Humanos se hace necesario auxiliarse de otras ciencias y disciplinas, siendo una de las más importantes la ciencia del Derecho Laboral, que es la que establece el marco jurídico dentro del que debe funcionar dicha administración, dándole formalidad y legalidad.
03. El Derecho Laboral contribuye a lograr una administración legal y funcional de los recursos humanos a través de un significativo aporte, como lo es que el 70% de la legislación contenida en el Código de Trabajo, conserva la tendencia de proteger a los trabajadores como parte más débil y generalmente más afectada en las relaciones obrero patronales.
04. Para que toda persona, estudiante o profesional del derecho laboral, psicología del trabajo y administración quee éste involucrado en la administración de los recursos humanos, lo haga de una forma eficiente, rentable y productiva, resulte imperativo e imprescindible el conocimiento, manejo y aplicación de la

legislación laboral vigente en el país contenida fundamentalmente en el Código de Trabajo.

05. El aporte más importante que en los últimos años se le ha dado a la legislación laboral guatemalteca es sin lugar a dudas el importante contenido de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, los que incluso adquieren preeminencia sobre la legislación interna en el país.

06. Un alto porcentaje de trabajadores y patronos del sector privado y funcionarios de gobierno del ramo Laboral, manifiestan ignorancia y desconocimiento de la legislación laboral del país; lo cual constituye una importante causa para que la misma no se haya mejorado y actualizado.

07. El actual ritmo acelerado de crecimiento de la economía y sus sectores productivos, demanda con mayor urgencia un papel protagónico al administrador de recursos humanos, mediante un pleno conocimiento de la legislación laboral que sumado a sus cualidades psíquicas, sociales y morales logre relaciones de trabajo en un ambiente de cordialidad, cooperación y beneficios colectivos, tanto para patronos como para trabajadores.

08. Una mala estructura organizacional dentro de la empresa generalmente acompañada de un estilo de dirección autoritario y no participativo, constituye en nuestro medio causas frecuentes del irrespeto e incumplimiento de la legislación laboral, creando

ambientes de trabajo sumamente tensos y conflictivos.
ambientes de trabajo sumamente tensos y conflictivos.
09. Para el logro de los fines y propósitos de la integración,
09. Para el desarrollo, remuneración, motivación y mantenimiento
inducción, desarrollo, remuneración, motivación y mantenimiento
de la fuerza laboral más idónea, es imprescindible el reglamentar
de la fuerza laboral más idónea, es imprescindible el reglamentar
y normar el trabajo, trabajo, beneficio de la empresa y de sus
y normal
trabajadores, pudiéndose lograr lo anterior sólo a través de una
trabajadores
equilibrada y funcional relación entre la administración de de
equilibrada y funcional relación entre la administración de de
recursos humanos y el derecho laboral.
recursos humanos y el derecho laboral.





RECOMENDACIONES

. Se recomienda a la Alta Gerencia y sectores de decisión empresarial le den la importancia que merece la Administración de Recursos Humanos nombrando para dirigir y administrar los departamentos o unidades encargadas y/o relacionadas con dicha administración a profesionales con suficiente conocimiento de métodos adecuados de administración de personal que incluyan la motivación, adecuada organización de los trabajadores, con un gran sentido de comunicación y conciliación, que logren relaciones armónicas y armoniosas en un ambiente de armonía y tendencias conciliatorias en la solución de problemas, conflictos y diferencias que pudieran surgir como producto de las relaciones laborales.

. Es imperativo para todo profesional que desee realizar una administración de Recursos Humanos eficiente, efectiva y funcional que le imprima a la misma carácter legal, mediante el auxilio de la ciencia del Derecho Laboral que le permita contar con el marco jurídico que regula las actividades de trabajo a través de la legislación laboral vigente en el país.

. Se recomienda a todo administrador de recursos humanos que al aplicar la legislación laboral, no se debe perder el punto de vista en cuanto a su sentido social de procurar justicia y equidad, o sea el espíritu de la ley que trata de proteger a la

parte más débil de la relación obrero-patronal, como lo son los trabajadores y obreros.

D. Se recomienda a profesionales e instituciones involucradas en la Administración de Recursos Humanos que para asegurar el desarrollo eficiente de su profesión y funciones, deben actualizar constantemente sus conocimientos sobre el ámbito legal que regula la actividad laboral en Guatemala.

E. Es recomendable que los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, formen parte de la literatura y documentación fundamental de toda persona involucrada en la Administración de Recursos Humanos, ya que el contenido de los mismos forman parte del marco jurídico laboral guatemalteco contando incluso con preeminencia sobre la legislación interna y solo deben aplicarse siempre y cuando mejoren o superen a ésta.

F. La facultad de Ciencias Económicas conjuntamente con la facultad de Ciencias Jurídicas, deberían propiciar la realización de seminarios, talleres y conferencias que facilitara el aumento del conocimiento y actualización en materia de legislación laboral de los estudiantes, profesionales y personas involucradas en la Administración del Recurso Humano, contribuyendo a su divulgación, observancia y aplicación.

G. La preparación y actualización del administrador profesional de los recursos humanos en áreas de comunicación, relaciones

interpersonales, calidad humana, psicología laboral y dirección efectiva, es imprescindible para poder plantear ante la alta gerencia recomendaciones relativas a la adecuada ubicación del personal en congruencia con las estructuras organizacionales, evitando ambientes de trabajo tensos y conflictivos, lo que propiciará que su participación dentro de la empresa sea más relevante.

. Es recomendable que toda empresa a través de su unidad responsable del manejo del personal, apoyada por la asesoría jurídica, norme y regule adecuadamente sus relaciones laborales, mediante la redacción, preparación y autorización de reglamentos internos de trabajo, los cuales incluso son exigidos por la Ley en toda empresa que cuente con diez o más trabajadores; siendo positivo considerar para dicha reglamentación la opinión de estos en lo que se logrará facilitar el control, manejo y desarrollo del recurso humano en beneficio directo de la productividad y estabilidad empresarial.





BIBLIOGRAFIA

Libros

- . CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. María Isabel Fittipaldi de Ruíz traductora. México, Mc Graw Hill. c1983 578p.
- . CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC.
- . F. STONER, James A; WANKEL, Charles. Administración. Rosa María Rosas Sánchez, traductor. 3a.ed. México, Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. c1989 811p.
- . KOONTZ, Harold; O'DONNELL, Cyril, WEIHRICH, Heinz. Administración. Sauri Jaled de Allub y Alfredo Díaz Mata, traductores. 8a.ed. México, Mc Graw Hill, S.A. de C.V. c1985 674p.
- . LOPEZ AGUILAR, Santiago. Introducción al Estudio del Derecho. Tomo I. 1a. ed. Colección de Textos Jurídicos No. 10 c.1984
- . LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. Derecho de Trabajo para el Trabajador. 1a.ed. Guatemala, Impresos Industriales. c1985 258p.
- . OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 60p.
- . REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal. México Editorial Limusa. c1976 21-34p.

Tesis

- . CRUZ MARTINEZ, Fernando. La empresa y su función en la relación Laboral. Guatemala, 1993. Tesis Abogado y Notario. USAC., Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 75p.
- . MOLINA DIAZ, José. Causas que influyen desfavorablemente en la relación obrero-patronales. Guatemala 1965. Tesis Abogado y Notario. USAC. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 91p

Leyes

- 1. Código de Trabajo. Decreto 1441. GUATEMALA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. 05 de mayo 1961

12. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78. GUATEMALA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. 28 de noviembre 1978
13. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295. GUATEMALA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Y SUS REGLAMENTOS. 28 de octubre 1988
14. Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 78-89. GUATEMALA. CONGRESO DE LA REPUBLICA 21 de diciembre 1989
15. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92. GUATEMALA. CONGRESO DE LA REPUBLICA 02 de julio 1992
16. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. 1985

Folletos

17. Carta Laboral, Organo de Información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social No.10, octubre 1989.
18. Carta Laboral, Organo de Información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social No. 4, enero-agosto 1995.

Periódicos

19. PRENSA LIBRE, "Indemnización Universal", publicaciones de las entidades sindicales: CUSG, CGTG, FESEBS y UNSITRAGUA, 9 de febrero 1990, 39p.
20. PRENSA LIBRE, "Sustituyen proyecto de ley" (Indemnización Universal) 7 de septiembre 1990, 17p.
21. PRENSA LIBRE, "El Congreso aprobó la Ley de Compensación Económica" 14 de septiembre 1990, 13p.

ANEXO 1

Convenios Internacionales de Trabajo
ratificados por Guatemala





Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue fundada en 1919 para promover la causa de la justicia social y contribuir a lograr la paz universal, basado en que: a) Todos los seres humanos, sin distinción de credo, raza, sexo o clase social, tienen derecho a perseguir su bienestar material, su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades; b) Lograr las condiciones que permitan alcanzarlos, deben constituir el propósito principal de la política nacional e internacional y aceptarse solamente cuando favorezcan y no enlozcan el cumplimiento de este objetivo fundamental; c) Reconocer la obligación de fomentar en todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores empleándose en ocupaciones que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

A través de OIT se ha ido conformando todo un código de normas de trabajo, en forma de convenios y recomendaciones y Guatemala como país miembro de la Organización, ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha convenios de los de mayor aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país.

De conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República, los convenios ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, así la importancia de conocer su existencia y contenido de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Convenio Internacional del Trabajo número 1, relativo a la limitación de horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/8/68.
 Ratificación registrada en la OIT el 14/6/68.
 Convenio Internacional del Trabajo número 10, relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/8/68.
 Ratificación registrada en la OIT el 14/6/68.
 Convenio Internacional del Trabajo número 11, relativo a los derechos de asociación y conflicto de los trabajadores agrícolas. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/8/68.
 Ratificación registrada en la OIT el 14/6/68.
 Convenio Internacional del Trabajo número 13, relativo al empleo de la cerusa de plomo. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 27/7/68.
 Ratificación registrada en la OIT el 5/1/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las industrias. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/8/68.
 Ratificación registrada en la OIT el 14/6/68.
 Convenio Internacional del Trabajo número 15, relativo a la fijación de la edad mínima de admisión de los niños al trabajo en calidad de aprendices o aprendices. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores en los trabajos industriales. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 19,

relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 24/8/61.
 Ratificación registrada en la OIT el 2/6/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 26, relativo al establecimiento de mínimos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 20/4/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 9/5/61.
 Ratificación registrada en la OIT el 4/5/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 29, relativo al trabajo forzoso y obligatorio. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y los oficios. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 25/8/61.
 Ratificación registrada en la OIT el 4/8/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. Ratificado el 19/2/60. Publicado en el Diario Oficial de fecha 30/3/60.
 Ratificación registrada en la OIT el 7/3/60.
 Convenio Internacional del Trabajo número 50, relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 51, relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado) 1936. Ratificado el 16/10/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 28/2/62.
 Ratificación registrada en la OIT el 30/10/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 59, relativo por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.

Convenio Internacional del Trabajo número 62, relativo a las percepciones de seguridad en la industria de la edificación. Ratificado el 10/11/64. Publicado en el Diario Oficial de fecha 27/11/64.
 Ratificación registrada en la OIT el 9/1/73.
 Convenio Internacional del Trabajo número 63, relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la industria de la construcción y en la agricultura. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 22/8/61.
 Ratificación registrada en la OIT el 4/8/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 64, relativo a la reglamentación de los contratos escritos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
 Convenio Internacional del Trabajo número 65, relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento de contrato de trabajo. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 19/11/61.
 Ratificación registrada en la OIT el 4/8/61.
 Convenio Internacional del Trabajo número 77, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
 Convenio Internacional del Trabajo número 78, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
 Ratificación registrado en la OIT el 13/2/52.
 Convenio Internacional del Trabajo número 79, relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
 Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.

Pasa la página 20



CONVENIOS...

Viene de la página 19

- 23. Convenio Internacional del Trabajo número 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 24. Convenio Internacional del Trabajo número 86, relativo a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 25. Convenio Internacional del Trabajo número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 26. Convenio Internacional del Trabajo número 88, relativo a la organización del servicio del empleo. Ratificado el 8/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 27. Convenio Internacional del Trabajo número 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado), 1948. Ratificado el 22/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 28. Convenio Internacional del Trabajo número 90, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 29. Convenio Internacional del Trabajo número 94, relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 12/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 30. Convenio Internacional del Trabajo número 95, relativo a la protección del salario. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 12/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 31. Convenio Internacional del Trabajo número 86, relativo a las agencias, retribución de colocación. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 12/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 12/2/52.
- 32. Convenio Internacional del Trabajo número 87, relativo a los trabajadores migrantes. Ratificado el 28/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 12/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 33. Convenio Internacional del Trabajo número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 22/1/52. Publicado en el Diario Oficial de fecha 12/2/52.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/2/52.
- 34. Convenio Internacional del Trabajo número 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 13/10/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 4/8/61.
- 35. Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado el 28/1/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 2/1/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/1/61.
- 36. Convenio Internacional del Trabajo número 101, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 10/11/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/1/61.
- 37. Convenio Internacional del Trabajo número 103, relativo a la protección de la maternidad. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 18/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 16/6/69.

- 38. Convenio Internacional del Trabajo número 104, relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. Ratificado el 3/5/60. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/1/60.
*Ratificación registrada en la OIT el 14/6/60.
- 39. Convenio Internacional del Trabajo número 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso. Ratificado el 10/11/59. Publicado en el Diario Oficial de fecha 19/12/59.
*Ratificación registrada en la OIT el 9/12/59.
- 40. Convenio Internacional del Trabajo número 106, relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Ratificado el 10/11/59. Publicado en el Diario Oficial de fecha 19/12/59.
*Ratificación registrada en la OIT el 9/12/59.
- 41. Convenio Internacional del Trabajo número 108, relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Ratificado el 10/11/60. Publicado en el Diario Oficial de fecha 29/12/60.
*Ratificación registrada en la OIT el 28/11/60.
- 42. Convenio Internacional del Trabajo número 109, relativo a los salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 14/11/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/6/61.
- 43. Convenio Internacional del Trabajo número 110, relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 31/8/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 4/8/61.
- 44. Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 20/6/60. Publicado en el Diario Oficial de fecha 28/10/60.
*Ratificación registrada en la OIT el 19/10/60.
- 45. Convenio Internacional del Trabajo número 112, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 23/10/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/6/61.
- 46. Convenio Internacional del Trabajo número 113, relativo al examen médico de los pescadores. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 2/11/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/6/61.
- 47. Convenio Internacional del Trabajo número 114, relativo al control de crecimiento de los pescadores. Ratificado el 22/6/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 24/10/61.
*Ratificación registrada en la OIT el 2/6/61.
- 48. Convenio Internacional del Trabajo número 117, relativo a las normas y principios básicos de la política social. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
- 49. Convenio Internacional del Trabajo número 118, relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 21/10/63. Publicado en el Diario Oficial de fecha 25/11/63.
*Ratificación registrada en la OIT el 4/11/63.
- 50. Convenio Internacional del Trabajo número 119, relativo a la protección de la maquinaria. Ratificado el 14/2/64. Publicado en el Diario Oficial de fecha 6/3/64.
*Ratificación registrada en la OIT el 26/2/64.
- 51. Convenio Internacional del Trabajo número 120, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas. Ratificado el 3/10/75. Publicado en el Diario Oficial de fecha 5/11/75.
*Ratificación registrada en la OIT el 21/10/75.
- 52. Convenio Internacional del Trabajo número 122, relativo a la política de empleo. Ratificado el 19/10/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 18/10/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 14/6/69.

- 53. Convenio Internacional del Trabajo número 124, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
- 54. Convenio Internacional del Trabajo número 127, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Ratificado el 11/5/63. Publicado en el Diario Oficial de fecha 23/11/63.
*Ratificación registrada en la OIT el 25/7/63.
- 55. Convenio Internacional del Trabajo número 129, relativo a la inspección del trabajo en la agricultura. Ratificado el 14/3/64. Publicado en el Diario Oficial de fecha 7/10/64.
*Ratificación registrada en la OIT el 20/5/64.
- 56. Convenio Internacional del Trabajo número 131, relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Ratificado el 3/5/68. Publicado en el Diario Oficial de fecha 11/1/68.
*Ratificación registrada en la OIT el 14/6/68.
- 57. Convenio Internacional del Trabajo número 136, relativo a la edad mínima de admisión al empleo. Ratificado el 5/12/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 21/1/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 27/4/69.
- 58. Convenio Internacional del Trabajo número 141, relativo sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
- 59. Convenio Internacional del Trabajo número 144, relativo sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 16/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 13/6/69.
- 60. Convenio Internacional del Trabajo número 150, relativo sobre la igualdad de oportunidades de trabajo entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Ratificado el 3/6/64. Publicado en el Diario Oficial de fecha 26/7/63.
*Ratificación registrada en la OIT el 16/6/64.
- 61. Convenio Internacional del Trabajo número 159, relativo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Ratificado el 11/1/64. Publicado en el Diario Oficial de fecha 18/6/64.
*Ratificación registrada en la OIT el 5/4/64.
- 62. Convenio Internacional del Trabajo número 160, relativo sobre estadísticas del trabajo. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 6/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 7/4/69.
- 63. Convenio Internacional del Trabajo número 161, relativo sobre los servicios de salud en el trabajo. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 6/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 18/4/69.
- 64. Convenio Internacional del Trabajo número 162, relativo sobre utilización del abasto en condiciones de seguridad. Ratificado el 7/2/69. Publicado en el Diario Oficial de fecha 6/3/69.
*Ratificación registrada en la OIT el 18/4/69.
- 65. Convenio Internacional del Trabajo número 167, relativo sobre la seguridad y salud en la construcción. Ratificado el 1/8/61. Publicado en el Diario Oficial de fecha 9/3/62.
*Ratificación registrada en la OIT el 7/10/61.

Fuente: Carta Laboral, Órgano de Información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social No. 4, enero-enero 1 905

ANEXO 2

Cálculo de Indemnización, Ventajas Económicas, Vacaciones,
Aguinaldo, Asetos, Séptimos Días y Horas Extras.





El presente ejemplo constituye un caso la realidad atemalteca. Fue conocido, en oportunidad de efectuar investigación de campo en el Departamento Nacional de Relaciones Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por lo tanto, es utilizado evitando citar nombres y algunos otros detalles específicos, ya que la fuente informativa así lo consideró, al autorizar su empleo.

trabajador, luego de laborar durante 3 años en una empresa, es despedido de la misma en forma injustificada.

Debido a su nivel educativo, el trabajador no sabía nada sobre sus derechos laborales que las mismas leyes les otorgan y la empresa patronal, no cumplió con la observancia de las mismas.

A pesar de lo anterior el trabajador fue orientado por un amigo, por lo que acudió a la Inspección General de Trabajo reportando los siguientes datos:

Salario mensual devengado:	Q528.00
Tiempo laborado:	3 años
Puesto:	Ayudante de Cargador Frontal
Horas Extras durante todo el periodo:	50 horas



Habiéndose procedido conforme establecen las leyes laborales a calcular las prestaciones que le corresponden de la siguiente manera:

1. INDEMNIZACION: Base Legal Artículo 102 literal o y 4 Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 82 del Código de Trabajo.

De 3 años sobre Q528.00 (salario mínimo en lo comercial)

Q528.00	Salario Mensual	
Q 44.00	(incremento, correspondiente a la 1/12 parte del aguinaldo)	
Q 44.00	(incremento, correspondiente a la 1/12 parte del bono 14)	
Q 4.58	(incremento por concepto de horas extras)	

Q620.58	* 1,080 (días en 3 años) / 360 =	Q1,861.74

2. VENTAJAS ECONOMICAS: Para su cálculo se toma en cuenta el total de la indemnización. (*)

Q1,861.74	* 30	Q1,861.74 * 30%	=	Q 558.52
-----	6			
100				

Los Q558.52 deben adicionarse a la indemnización así como los demás salarios por concepto de vacaciones y aguinaldo, para determinar el líquido a recibir a que tiene derecho el trabajador por sus servicios prestados.

3. VACACIONES: De 3 años sobre el sueldo de Q528.00
 $Q528.00 / 2(15 \text{ días}) * 1,080 (3 \text{ años}) / 360 =$ Q 792.00

4. AGUINALDO
 $Q528.00 * 1,080 (3 \text{ años}) / 360 =$ Q1,584.00

SUETOS: De 3 años (Ver artículo 127 del Código de Trabajo) 13 días de asueto por año, o sea en 3 años son 39 días.

Tiempo y medio : Salario ordinario de Q528 al mes.

Por día $Q528.00 / 30 = Q17.60$

$Q17.60 / 2 = Q8.80 + Q17.60 = Q26.40 * 39$

Q1,029.60

HORAS EXTRAS: 8 horas diarias y 44 máximo por semana.

$Q528.00$ salario del mes / 30 (días mes) = $Q17.60$ al día

$Q17.60 / 8$ (horas) = $Q2.20 / 2 = Q1.10 + Q2.20 = Q3.30 * 50$ (horas laboradas)

Q 165.00

TOTAL DE PRESTACIONES A PERCIBIR

Q5,990.86
=====

Para fines del presente ejemplo no corresponde el pago de los últimos días, pero para dejar una visión clara a continuación se procede a efectuar el cálculo de éstos.

ÚLTIMOS DIAS: Se exigen cuando el pago es diario, por unidad, obra (por trato) porque cuando se paga por semana quincena o mes, en el pago va incluido el séptimo.

$Q528.00 =$ salario promedio mensual
 $Q17.60 =$ salario diario
 $Q17.60 * 156$ (domingos de 3 años)

Q2,745.60

