


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross, surrounded by a wreath. The shield is set against a background of a building with two towers. The Latin motto "SICUT ERIS CONSPICUA CAROLINA ACMDIA COAGNANTIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA EN CUANTO AL
CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL
CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

ELIOTH BRUNO VÁSQUEZ GUTIERREZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015

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

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA EN CUANTO AL
CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL
CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIOTH BRUNO VÁSQUEZ GUTIERREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Gerardo Prado
Vocal:	Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López
Secretario:	Licda. Olga Aracely López Hernández

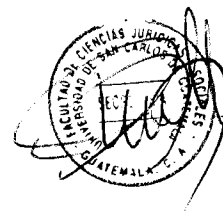
Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Lic. Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Secretario:	Lic. Jorge Mario López Chinchilla

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de mayo de 2015.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MIRNA MARIBEL VASQUEZ LEMUS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ELIOTH BRUNO VÁSQUEZ GUTIERREZ, con carné 200319820,
 intitulado REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO AL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES
 DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 21/5/2015. f)

Licenciada
Asesor(a) Maribel Vasquez Lemus
 (Firma y Sello) Abogada y Notaria





Licenciada Mirna Maribel Vásquez Lemus
Vía 8, 4-46 zona 4, Guatemala, Guatemala
Teléfono: 5016-5406

Guatemala, 19 de junio de 2015

Licenciado

Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Licenciado Mejía Orellana:

En cumplimiento de la designación recaída en la suscrita para asesorar el trabajo de tesis intitulado: "REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO AL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO", presentado por el estudiante ELIOTH BRUNO VÁSQUEZ GUTIERREZ, me permito exponer lo siguiente:

1. Que se le requirió al estudiante se modificará el título del trabajo de tesis intitulado: "REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO AL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO" por el de: "REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA EN CUANTO AL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO" por considerar que con el primer título no se especificaba con exactitud a que cuerpo normativo hacía referencia.

2. El estudiante Elioth Bruno Vásquez Gutierrez, ha concluido un trabajo de investigación importante e interesante, enfocado en exponer la forma correcta para calcular las prestaciones laborales y para lo cual consideró indispensable, desarrollar lo relativo al Derecho del Trabajo, como rama jurídica del Derecho Público tutelar de los trabajadores, asimismo desarrolla el tema de la Organización Internacional del Trabajo, las prestaciones laborales objeto de análisis, finalizando con un cuadro comparativo acertado que permite establecer las diferencias en cálculos de acuerdo a la legislación laboral interna e internacional vigente; con lo que concluye, en base a lo investigado y bibliografía consultada, la necesidad de reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3. Asimismo declaro expresamente que no soy pariente del sustentante y he cumplido con la función de asesorar el trabajo de investigación, para el cual el autor utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas y propias de la investigación científica, cumpliendo con los requerimientos necesarios de fondo y forma, exigidos por el Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 31, por lo que me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, y en consecuencia se prosiga a su discusión en el examen público correspondiente, previo a conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, con muestras de mi alta consideración y estima.

Mirna Maribel Vásquez Lemus
Colegiada número 9393
Asesora de Tesis



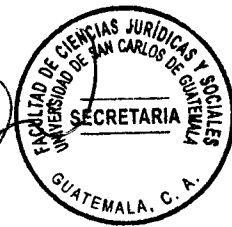
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELIOTH BRUNO VÁSQUEZ GUTIERREZ, titulado REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA EN CUANTO AL CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

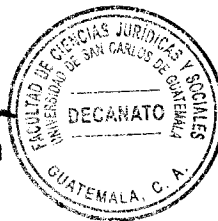
BAMO/srrs.

BAMO

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
 Lic. Avilán Ortiz Drellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias, por la oportunidad de estudiar y porque cuando fui débil me diste fuerzas para alcanzar este éxito.
- A MIS PADRES:** Bruno Vásquez y especialmente a María Adela Gutierrez, por su apoyo incondicional en todo momento, su amor, su entrega, comprensión, paciencia, por su esfuerzo y sacrificio en cada una de la etapas de mi vida.
- A MI HIJO:** Dirk Vásquez, por ser el motor que me impulsa para seguir superándome y no desfallecer en los momentos más difíciles. Te quiero mucho.
- A MIS HERMANAS:** Por sus consejos, cariño y buenos deseos.
- A MI FAMILIA:** Gracias por su apoyo, particularmente a José Bernabe Gutierrez, Carlos Enrique Gutierrez y María Antonieta Gutierrez mil palabras no bastarían para agradecerles su ayuda y motivación constante.
- A MIS AMIGOS:** Por las tantas alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias, apoyo mutuo en nuestra formación profesional y laboral; y a todos aquellos que forman parte esencial en mi vida. Ustedes saben quiénes son.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



PRESENTACIÓN

La presente investigación utiliza la metodología cuantitativa, porque incluye elementos que pueden ser representados en términos numéricos, el área jurídica en la que se desarrolla, pertenece al Derecho Laboral, rama del Derecho Público. El estudio fue realizado en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, periodo comprendido del año 2009 al año 2014. Asimismo, se realiza el análisis jurídico de la normativa legal vigente tanto nacional como internacional, que regulan el cálculo de prestaciones laborales en Guatemala, siendo sujetos objeto de estudio, los trabajadores y empleadores.

Según el Considerando III, de la sentencia del expediente 1066-2010 de la Corte de Constitucionalidad, consideró que: de conformidad con lo establecido en el artículo 1º. del Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95), son parte del salario todos los ingresos que el trabajador perciba con ocasión de su trabajo, incluso la bonificación incentivo, contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que establece que la misma no será tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización, sin embargo, en materia de derechos humanos los tratados internacionales celebrados y ratificados por Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debiendo por lo tanto aplicarse y con base en ello ordenó el reajuste de la indemnización.



HIPÓTESIS

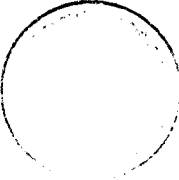
La controversia en la legislación laboral interna vigente en Guatemala, (Código de Trabajo y normas de previsión social en las que se establece de forma ambigua lo que es el salario así como su integración), con lo establecido en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (en donde se establece de forma taxativa lo que es el salario y su integración), repercute en el cálculo de prestaciones laborales en detrimento de los trabajadores; por lo tanto, existe la necesidad jurídica y social de reformar el Código de Trabajo de Guatemala, para una mejor regulación de lo que integra el salario.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue comprobada, se determinó que existe en el actual Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ambigüedad sobre cómo se integra el salario, y esto conlleva a que los empleadores, al pagarle a los trabajadores sus prestaciones laborales por cualesquiera que sea la causa de finalización de la relación trabajo, no realicen el cálculo de las prestaciones laborales en base a lo estipulado en el Convenio 95 de la Organización de Trabajo, relativo a la Protección del Salario.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizaron varios métodos de investigación, entre ellos el método analítico, empleado en el estudio de los diferentes aspectos que engloba el concepto del salario, asimismo el método inductivo, empleado a efecto de establecer la incidencia social que tiene para los trabajadores, el cálculo incorrecto de sus prestaciones laborales, finalmente el método jurídico, con el objeto analizar la normativa jurídica aplicable.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral en Guatemala	1
1.1 Definición	2
1.2 Naturaleza jurídica	4
1.3 Características.....	7
1.4. Principios	8
1.4.1. Principio de tutelaridad	9
1.4.2. Principio de derechos mínimos.....	10
1.4.3. Principio de irrenunciabilidad	11
1.4.4. Principio de imperatividad.....	12
1.4.5. Principio de realismo	12
1.4.6. Principio de objetividad	13
1.4.7. Principio conciliatorio	13
1.4.8. Principio de in dubio pro operario	14
1.5 Patronos	15
1.6 Trabajadores	16

CAPÍTULO II

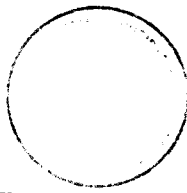
2. Organización Internacional del Trabajo	19
2.1. Órganos administrativos	21
2.2. Integrantes.....	23



	Pág.
2.3. Funciones.....	24
2.3.1. Generales.....	24
2.3.2. Específicas.....	25
2.4. Normas internacionales del trabajo	25
2.4.1. Definición	25
2.4.2. Clasificación	26
2.5. Convenios ratificados por Guatemala	27

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y su regulación jurídica en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República	33
3.1. Salario.....	35
3.1.1. Norma constitucional.....	35
3.1.2. Norma ordinaria.....	36
3.1.3. Convenio internacional aplicable.....	36
3.2. Salario mínimo en Guatemala	38
3.3. Bonificación incentivo.....	39
3.3.1. Norma constitucional.....	39
3.3.2. Norma individualizada	40
3.4. Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público.....	40
3.4.1. Norma constitucional.....	40
3.4.2. Norma individualizada	41
3.5. Aguinaldo	42
3.5.1. Norma constitucional.....	42
3.5.2. Norma individualizada	43
3.6. Ventajas económicas	45
3.6.1. Norma constitucional.....	45



	Pág.
3.6.2. Norma ordinaria	45
3.7. Horas extraordinarias	47
3.7.1. Norma constitucional	47
3.7.2. Norma ordinaria	47
3.8. Indemnización	48
3.8.1. Norma constitucional	48
3.8.2. Norma ordinaria	48

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de reformar el Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto al cálculo de prestaciones laborales, de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario	51
4.1. Integración del salario de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario.....	52
4.2. Caso hipotético del cálculo de prestaciones laborales, de conformidad con las leyes internas de la República de Guatemala comparado con el cálculo de prestaciones laborales de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario	54

CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
------------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	75
---------------------------	-----------



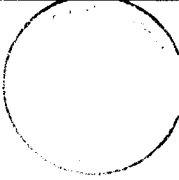
INTRODUCCIÓN

El tema objeto de estudio, se refiere a las reformas al Código de Trabajo de Guatemala en cuanto al cálculo de prestaciones laborales de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, se ha escogido por la importancia que tiene para la sociedad guatemalteca, el conocer que elementos deben considerarse como salario, principalmente porque existe desconocimiento de su integración y por consiguiente la inobservancia de la normativa laboral vigente, lo que genera cálculos de prestaciones laborales incorrectos, repercutiendo en la vulneración de los derechos laborales, otorgados a los trabajadores como garantías mínimas.

Los objetivos generales y específicos propuestos en el plan de investigación, se lograron alcanzar, en cuanto a que se justifica la urgente necesidad de reformar el Código de Trabajo de Guatemala, como medida de protección jurídico y social que representa para los trabajadores, la observancia y correcta aplicación del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario, como una garantía en resguardo de su patrimonio.

Debido a la imprecisión con que el Código de Trabajo de Guatemala, define los elementos que integran el salario, se determinó que la hipótesis planteada es afirmativa y en consecuencia, afecta considerablemente el entorno social, económico y psicológico de los trabajadores, sean considerados en forma individual, grupal o colectiva.

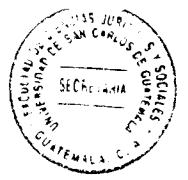
De acuerdo al plan de trabajo elaborado, la investigación se estructura en cuatro capítulos importantes por su contenido seleccionado. En el capítulo uno, se incluye lo referente al Derecho Laboral en Guatemala, que menciona aspectos como sus antecedentes, definición, naturaleza jurídica, características, principios tutelares, y lo que respecta a los sujetos (patrones y trabajadores); el capítulo dos, desarrolla



lo relativo a la Organización Internacional del Trabajo, visto desde el punto institucional, para ello se hizo mención de sus antecedentes, órganos administrativos, integrantes, funciones, Normas Internacionales del Trabajo y Convenios ratificados por Guatemala; el capítulo tres, menciona las Prestaciones Laborales y su regulación jurídica en el Código de Trabajo, siendo estas el salario en forma general, el salario mínimo, la bonificación incentivo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, así como el aguinaldo, las ventajas económicas, horas extraordinarias y la indemnización; continua el capítulo cuatro, en el que se desarrolla un caso práctico hipotético, que permite ejemplificar el cálculo de prestaciones laborales de un trabajador que ha terminado su relación laboral por despido, asimismo se elabora un cuadro comparativo en el que se aprecia la diferencia que existe en el salario, al no observar lo regulado en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

En el desarrollo de la investigación, se emplearon los métodos de investigación siguientes; analíticos, utilizado en el estudio de la información aislada; inductivo, con el cual se analizan casos específicos y jurídico, con el objeto de estudiar la normativa jurídica aplicable.

Finaliza el trabajo de investigación, la conclusión discursiva y la bibliografía consultada. Por lo anterior, se concluye que el resultado del estudio, representa material de consulta y de aplicación.



CAPÍTULO I

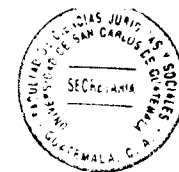
1. El derecho laboral en Guatemala

El Derecho del Trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas.

Las causas que motivaron el apareamiento del Derecho del Trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador.

El Derecho del Trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida.

El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a



cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo.

1.1. Definición

Según dice Olmos es: “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y otros aspectos de la vida y condición de los trabajadores”.¹

Esta definición acertadamente, hace énfasis en un punto importante, cuando menciona que esta rama del Derecho, regula otros aspectos de la vida, aspectos que deben ser de carácter social y humano de todos los trabajadores.

Al derecho del trabajo, a lo largo de la historia se le ha dado diferentes denominaciones, por ejemplo:

- Derecho obrero o legislación obrera
- Derecho industrial
- Derecho social

1 Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág.297



- Derecho laboral

Es por ello que el Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.²

Al derecho de trabajo se le llama también Derecho del Trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.³

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

Sin embargo es importante indicar que cualquiera que sea su denominación, este derecho en específico, regula las condiciones laborales no solo en Guatemala, sino en todo el mundo, esta disciplina se ha ido transformando en forma dinámica, es por ello que abarca distintas áreas en las que podemos mencionar:

- Contratos individuales y pactos colectivos
- Salario
- Jornadas de trabajo
- Regímenes especiales de trabajo
- Medidas de higiene y seguridad en el trabajo, entre otros aspectos importantes.

1.2. Naturaleza jurídica

Existen varias concepciones entre los que podemos mencionar los siguientes:

a) Concepción privatista del derecho del trabajo

Esta concepción considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad; esta concepción estuvo de



moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaba del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo

Según opinión del tratadista Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”.

Nuestro Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del Derecho Público; la citada disposición establece así:

“El Derecho del Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.



c) Concepción dualista del derecho del trabajo

Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el tratadista Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: “El Derecho del Trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa. Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.

d) Tesis de derecho social

Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

En la actualidad la mayoría de tratadistas como León Duguit y Hans Kelsen; el primero de ellos francés y el segundo alemán, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo



es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social.

En conclusión debemos ubicar el Derecho del Trabajo como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Siendo esta la concepción que sigue nuestra legislación.

1.3. Características

a) Es Protector: Porque nace como necesidad de proteger a la clase más castigadas por la economía, por tanto que el Estado debe implementar normas jurídicas que contemplen las garantías elementales a que todo ser humano tiene derecho.

b) Es autónomo: Porque a pesar que de forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas y es independiente.



c) Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, (patronos y trabajadores).

d) Es de gran fuerza expansiva: Porque surge como protección a los obreros y luego a los empleados, es eminentemente clasista.

e) Es imperativo: Como norma del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse.

1.4. Principios

El derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser. El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado”.⁴

⁴ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 17



O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)...”⁵

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

1.4.1. Principio de tutelaridad

La literal a), del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se

⁵ Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**. Pág. 50



da entre las partes de la relación laboral. Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

1.4.2. Principio de derechos mínimos

Se encuentra consignado en la literal b), del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.



Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones:

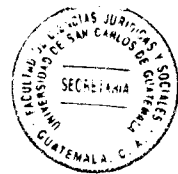
- La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- La obligación patronal de conceder descansos remunerados;
- La obligación de pagar el salario mínimo.

Y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

1.4.3. Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad el cual establece: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o



cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

1.4.4. Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

1.4.5. Principio de realismo

Según la literal d), del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.



Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

1.4.6 Principio de objetividad

El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

1.4.7. Principio conciliatorio

Este principio, se encuentra consignado en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente



pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

1.4.8. Principio de in dubio pro operario

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”



Al referirse a la interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

1.5. Patronos

“Se identifica como la persona física que contrata a los trabajadores, organiza y fiscaliza el trabajo diario, ejerce el poder de mando y de disciplina que le confiere la subordinación; facilita la materia prima, las herramientas, el local y en general, lo necesario para que el empleado u obrero preste el servicio convenido.

Características

- Puede ser persona natural o persona jurídica;
- Actúa en nombre propio;
- Tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena;



- Ocupa trabajadores, no importan el número de trabajadores que ocupa o emplea”.⁶

El Artículo 2, del Código de Trabajo define al patrono como: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.6. Trabajadores

Es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad.

Guillermo Cabannellas, entiende por trabajador “al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena, y percibiendo por tal concepto un salario jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre”.⁷

⁶ <http://publicidadlaboralm0602.blogspot.com/>. **Derecho laboral**. (Consultado: 20 de noviembre 2014)

⁷ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 253



El Artículo 3, del Código de Trabajo define al trabajador como: "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.







CAPÍTULO II

2. Organización internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada por el Tratado de Versalles en 1919 como “una parte de la organización de la liga”, desde 1919 ha tenido una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que paulatinamente se había independizado e inclusive luego en el sistema de Naciones Unidas, La misma Organización Internacional del Trabajo, reconoce que ya en el siglo XIX, dos industriales Robert Owen (1771-1853) de Inglaterra y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia, habían abogado por la creación de una organización semejante. Sus ideas, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, fueron integradas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz de 1919.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, fue redactada entre los meses de enero y abril de 1919 por la Comisión de Legislación Internacional. Esta comisión estuvo compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba,



Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana de Trabajo.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, que se reunió en Washington a partir del 29 de octubre de 1919, probó los seis primeros convenios internacionales de trabajo, referente a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y la edad mínima y el trabajo nocturno de los menores de la industria.

La labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo, entre 1919 y 1939 permitió el desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo y la hizo blanco de los ataques totalitarios de la época, que se tradujeron en los retiros de la Alemania Nazi y de la Italia Fascista de la organización.

Durante la guerra fueron trasladadas sus oficinas a Canadá. En 1944, la Organización Internacional del Trabajo, programa su acción futura en el mundo de la posguerra. En ese entonces se aprobó la Declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización.



“La Organización Internacional del Trabajo, constituye dentro del Sistema de Naciones Unidas, un organismo especializado. Sus normas son de dos tipos: Convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelve derecho nacional después de la ratificación; las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria y constituyen orientación para la ampliación de los convenios”.⁸

Su fundación responde principalmente a cuestiones de carácter humanitario, por ejemplo la situación de los trabajadores, que son cada vez más numerosos y explotados sin consideración alguna, afectados en sus condiciones de salud, vida familiar, progreso profesional y social. Se basa en la obtención de la paz duradera y universal, que solo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

2.1. Órganos administrativos

La Organización Internacional del Trabajo, realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales:

⁸ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/123/3.pdf>. **Organización Internacional del Trabajo.**
(Consultado: 22 de noviembre de 2014)



- La Conferencia Internacional del Trabajo;
- El Consejo de Administración y;
- La Oficina.

Los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleados y trabajadores.

El Consejo de Administración y la Oficina, son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de



la Organización Internacional del Trabajo, y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra es la Secretaría de la Organización Internacional del Trabajo y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales de zona y correspondencia.

2.2. Integrantes

La Organización Internacional del Trabajo, se integra por tres sectores, siendo estos:

- Representantes de los gobiernos;
- Representantes de los trabajadores y;
- Representantes de los empleadores.



2.3. Funciones

2.3.1 Generales

La Organización Internacional del Trabajo, funciona de forma tripartita entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, utilizando para ello el diálogo social. Responde a su vez a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a estos sectores. Dentro de las funciones que realiza la Organización se encuentran:

- a) Desarrollar políticas de protección laboral y ;
- b) Concebir programas que contribuyan al progreso social y económico.

De conformidad con el Artículo 10 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las funciones generales que realiza son:

- La compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores;
- El estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales;
- Realización de encuestas especiales ordenas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.



2.3.2 Específicas

- Preparará los documentos concernientes a las reuniones que se fijen;
- Prestará a los gobiernos cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- Velará porque se cumplan todos los deberes en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- Redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

2.4. Normas Internacionales del Trabajo

2.4.1. Definición

Son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional, (gobiernos, empleadores y trabajadores), en los que se establecen los principios y derechos básicos en el trabajo.

2.4.2 Clasificación

a) Convenios

Son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, en ellos se establecen los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican.

b) Recomendaciones

Son directrices no vinculantes, que se consideran complementan al convenio, proporcionando detalles sobre su aplicación, pueden ser autónomas, refiriéndose a que no son vinculantes con ningún convenio.

Tanto los convenios y las recomendaciones, son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en su reunión anual, una vez adoptadas, se requiere de sus Estados Miembros, entra en vigencia un año después de la fecha de la ratificación y el país que ratifica se obliga a aplicarlo en



la legislación y en la práctica nacional, a su vez se pueden iniciar procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios.

2.5. Convenios Ratificados por Guatemala

Guatemala, como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado setenta y tres convenios, entre los que se mencionan:

a) Convenios fundamentales, siendo los siguientes:

C029 - Convenio sobre el Trabajo Forzoso.

C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación.

C098 - Convenio sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

C100 - Convenio sobre Igualdad de Remuneración.

C105 - Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

C138 - Convenio sobre la Edad Mínima.

C182 - Convenio sobre las Peores formas de Trabajo Infantil.



b) Convenios de gobernanza (prioritarios), los cuales son:

C081 - Convenio sobre la Inspección del Trabajo.

C122 - Convenio sobre la Política del Empleo.

C129 - Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura).

C144 - Convenio sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales del trabajo).

c) Convenios técnicos, los cuales son los siguientes:

C001 - Convenio sobre las Horas de Trabajo (industria).

C011 - Convenio sobre el Derecho de Asociación (agricultura).

C013 - Convenio sobre la Cerusa (pintura).

C014 - Convenio sobre el Descanso Semanal (industria).

C016 - Convenio sobre el Examen médico de los Menores (trabajo marítimo).

C019 - Convenio sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo).

C026 - Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.

C030 - Convenio sobre las Horas de Trabajo (comercio y oficinas).

C045 - Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres).

C050 - Convenio sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas.

C058 - Convenio (revisado) sobre la Edad Mínima (trabajo marítimo).

C059 - Convenio (revisado) sobre la Edad Mínima (industria).



Es importante hacer referencia al Artículo 1 de convenio en mención, en el cual se establece que: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar”.

C097 - Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado).

C099 - Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (agricultura).

C101 - Convenio sobre las Vacaciones Pagadas (agricultura).

C103 - Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado).

C104 - Convenio sobre la Abolición de las Sanciones Penales (trabajadores indígenas).

C106 - Convenio sobre el Descanso Semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el Artículo 3, párrafo 1.

C108 - Convenio sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar.

C110 - Convenio sobre las Plantaciones.

C112 - Convenio sobre la Edad Mínima (pescadores).

C113 - Convenio sobre el Examen Médico de los Pescadores.

C114 - Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores.

C116 - Convenio sobre la Revisión de los Artículos finales.

C117 - Convenio sobre Política Social (normas y objetivos básicos).



- C118 - Convenio sobre la Igualdad de Trato (seguridad social).
- C119 - Convenio sobre la Protección de la Maquinaria.
- C120 - Convenio sobre la Higiene (comercio y oficinas).
- C124 - Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo subterráneo).
- C127 - Convenio sobre el Peso Máximo.
- C131 - Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos.
- C141 - Convenio sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales.
- C148 - Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones).
- C149 - Convenio sobre el Personal de Enfermería.
- C154 - Convenio sobre la Negociación Colectiva.
- C156 - Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
- C159 - Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas).
- C160 - Convenio sobre Estadísticas del Trabajo.
- C161 - Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.
- C162 - Convenio sobre el Asbesto.
- C163 - Convenio sobre el Bienestar de la Gente de Mar.
- C167 - Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción.
- C169 - Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales.
- C010 - Convenio sobre la Edad Mínima (agricultura). Denuncia automática por Convenio C138



C015 - Convenio sobre la Edad Mínima (pañoleros y fogoneros). Denuncia automática por Convenio C138

C062 - Convenio sobre las Prescripciones de Seguridad (edificación). Denuncia automática por Convenio C167

C063 - Convenio sobre Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo. Denuncia automática por Convenio C160

C096 - Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado). Ha aceptado las disposiciones de la parte II.

C109 - Convenio sobre Salarios, Horas de Trabajo Abordo y Dotación (revisado)



CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y su regulación jurídica en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República

Para la clase trabajadora, las prestaciones laborales constituyen la seguridad económica que necesitan al momento de finalizar una relación laboral, sin embargo suele suceder que se desconoce la forma correcta del calcularlas, así también los elementos que deben incluirse y en consecuencia esas prestaciones, que debieran servir para amortiguar el periodo de desempleo, no son lo que en derecho corresponden.

Es importante en primer lugar integrar una definición de este concepto, utilizado cotidianamente en el campo laboral, debido a que carece de una definición propia.

Para el autor Guillermo Cabanellas, el concepto de prestación se define como el “objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige”.¹⁰

¹⁰ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 366



El autor Brañas, expone que prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta en el último término índice en dar, hacer o no hacer alguna cosa”.¹¹

Asimismo el autor Chávez Castillo, expone que prestación es: “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es aquella que se demandan derecho mínimos consignados en leyes”.¹²

Por consiguiente se puede concluir que las prestaciones laborales, constituyen la contraprestación económica a que tienen derechos los trabajadores, cuando se ha concluido o finalizado la relación laboral, las cuales tienen por objeto amortiguar la situación económica individual y familiar, en el momento del desempleo.

Es importante conocer los elementos que integran las prestaciones laborales, a continuación se detallan;

¹¹ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 433.

¹² Chávez Castillo, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos**. Pág. 130.



3.1. Salario

3.1.1. Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

De conformidad con el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en sus literales: b), c), d), e) y f), que en su parte conducente establecen:

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;



3.1.2 Norma ordinaria

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Artículo 88, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

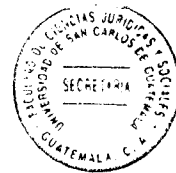
El cálculo de esta remuneración, para efecto de su pago, puede pactarse:

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

3.1.3 Convenio internacional aplicable

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 95 Sobre la Protección del Salario.

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo,



siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

El Artículo 2, en su parte conducente, establece:

“1. El presente convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.”

Doctrina

“Se le denomina salario a la retribución, que generalmente es de tipo económico, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios sean estos materiales, intelectuales o de ambos tipos, se le ha denominado de distinto modo, por ejemplo sueldo o salario, aunque etimológicamente estas denominaciones tienen un origen distinto, así la palabra salario proviene del latín “salarium” a su vez derivado de “sal”, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal; por su parte la palabra sueldo deviene del vocablo francés “souldede”, donde se deriva la palabra soldada o soldado, se afirma que el sueldo era una moneda, igual a una vigésima parte de una libra de que solía pagarse a los soldados, que eran los hombre de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor”.¹³

¹³ Pereira Orozco, Alberto. **Nociones generales de derecho I.** Pág. 290



Según el tratadista Manuel Ossorio, el salario básico es: “Es el normal que percibe el trabajador por su trabajo: tanto por pieza, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes. Pero ese básico puede estar acrecentado por otros conceptos: gratificaciones, premios de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. En Derecho Laboral, la distinción puede tener interés para determinar los derechos del asalariado en determinados casos (vacaciones, preaviso, despido, jubilación), aun cuando en términos generales puede decirse que, cuando esos incrementos presentan cierta permanencia, se considera que forman parte del salario.” (sic)

Salario Extraordinario: Consiste en el pago que el patrono hace al trabajador por el tiempo adicional al convenio en que este está a su disposición para la ejecución del trabajo, es decir, fuera de las jornadas ordinarias de trabajo.

3.2 Salario mínimo en Guatemala

El salario o sueldo, constituye para todo trabajador la principal retribución a cambio de la prestación de sus servicios, este se representa a través de la moneda que circula en el país, que para nuestro caso se simboliza con “el Quetzal”.



Es oportuno mencionar que con fecha 19 de diciembre de 2014 fue publicado en el Diario de Centroamérica (Diario Oficial), el Acuerdo Gubernativo No. 470-2014, el cual fija los nuevos salarios mínimos y con vigencia a partir del 1 de enero de 2015.

3.3 Bonificación Incentivo

3.3.1 Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

Esta prestación se otorga basándose en las condiciones de igualdad para todos los trabajadores del país, evitando para ello las prácticas discriminatorias o de trato desigual, conforme la prohibición que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

De conformidad con el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en sus literales: b) y c), que en su parte conducente establecen:

- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;



3.3.2 Norma individualizada

Ley Bonificación Incentivo, Decreto 37-2001 del Congreso de la República.

El Artículo 1, de la Ley Bonificación Incentivo, Decreto 37-2001 regula: “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta (Q.250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refiere los Decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.”

3.4 Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

3.4.1 Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

De conformidad con el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.



3.4.2 Norma individualizada

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

Artículo 4, del mismo cuerpo legal establece: “Para el cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses”.

Doctrina

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, se entiende como un estímulo o aliciente para mejorar y motivar las condiciones económicas del trabajador.



“Constituye un catorceavo salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es considerado el salario No. 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica”.¹⁴

3.5. Aguinaldo

3.5.1. Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

En el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, literal j), se contempla la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

El derecho al aguinaldo se adquiere desde el momento de ingresar a laborar y se computa del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente, o en forma proporcional al tiempo laborado. La remuneración incluye el cien por ciento de los salarios ordinarios exclusivamente devengados en un año, pudiéndose pagar en dos formas: la primera, pagándose el ciento por ciento en la primera quincena del mes

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml>. Prestaciones laborales. **Prestaciones laborales**. (Consultado el 27 de diciembre de 2014)



“Constituye un catorceavo salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es considerado el salario No. 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica”.¹⁴

3.5. Aguinaldo

3.5.1. Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

En el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, literal j), se contempla la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

El derecho al aguinaldo se adquiere desde el momento de ingresar a laborar y se computa del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del año siguiente, o en forma proporcional al tiempo laborado. La remuneración incluye el cien por ciento de los salarios ordinarios exclusivamente devengados en un año, pudiéndose pagar en dos formas: la primera, pagándose el ciento por ciento en la primera quincena del mes

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml>. Prestaciones laborales. **Prestaciones laborales**. (Consultado el 27 de diciembre de 2014)



de diciembre; y la otra forma, pagando el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes diciembre y el otro cincuenta por ciento restante, en la segunda quincena del mes de enero; pero en el caso de que se haya acordado que su pago se va a efectuar el cien por ciento en la primera quincena del mes de diciembre, ya no se podrá modificar a dividirlo en dos pagos.

3.5.2. Norma individualizada

El Artículo 1, de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto Número 76-78, regula: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

Artículo 9, del mismo cuerpo legal establece: “Para el cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses”.



Doctrina

Se considera como: Un sueldo extraordinario, también llamado aguinaldo navideño, utilizado por el trabajador para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.

Puede definirse como: “Otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.”¹⁵

Se dice que: “Es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación, convirtiéndose el mismo en un salario más que se suma a las doce mensualidades percibidas en concordancia a los doce meses laborales.”¹⁶

¹⁵ <http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml#ixzz2Z0J1Lu7>. **Prestaciones laborales**. (Consultado: 27 de diciembre de 2014)

¹⁶ <http://www.definicionabc.com/economia/aguinaldo.php#ixzz2Z0Lkebpo>. **Aguinaldo**. (Consultado: 27 de diciembre de 2014)



3.6. Ventajas económicas

3.6.1 Norma constitucional

De conformidad con el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

3.6.2 Norma ordinaria

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Según el Artículo 90, en su parte conducente, establece: "Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario".

Doctrina

Las ventajas económicas son prestaciones en especie que recibe el trabajador y forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios que el trabajador recibe por sus servicios.



Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, una ventaja económica representa: “una prestación en especie que constituye un factor positivo en la economía del trabajador.”

Las ventajas económicas se rigen por los siguientes principios doctrinarios:

- a) Toda ventaja ofrecida al trabajador constituye un derecho para él;
- b) Toda ventaja en forma periódica pasa a ser parte del salario.

“Por ventajas económicas se entienden tanto las percepciones en dinero como las percepciones en especie que se concedan al trabajador. El servicio de luz de una compañía de energía eléctrica, el servicio de transportes en una empresa de esa especie, la habitación gratuita, los alimentos, etc.; constituyen ventajas económicas”.¹⁷

¹⁷ Esquivel Padilla, Carlos. **Análisis jurídico y doctrinario de las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala.** Pág.69.



3.7. Horas extraordinarias

3.7.1 Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala

De conformidad con el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

3.7.2 Norma ordinaria

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Artículo 121, en su parte conducente, establece: “El trabajo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.”

Es importante mencionar que este mismo Artículo establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.



3.8 Indemnización

3.8.1. Norma constitucional

Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 102, literal “o”, establece: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”.

3.8.2. Norma ordinaria

Código de Trabajo, Decreto Número 1441

Artículo 82, en su parte conducente, establece: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.



Doctrina

“La indemnización es una conquista laboral que nace de la necesidad de una protección económica hacia el trabajador que le permita enfrentar, en lo posible, un despido injusto o arbitrario por parte de su patrono”.¹⁸

Es la prestación laboral que debe de pagar el patrono al trabajador, cuando este último es despedido, esta prestación se debe de entender como pago de los daños y perjuicios causados al trabajador por el patrono, por el despido injustificado.

¹⁸ Pereira Orozco. **Op. Cit.** Págs. 285-286.





CAPÍTULO IV

4. Necesidad de Reformar el Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto al cálculo de prestaciones laborales, de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, fue publicado en el diario oficial el 16 de junio de 1961 y entro en vigencia el 16 de agosto de 1961, mientras que el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario, fue publicado en el diario oficial el 12 de febrero de 1952 y se encuentra vigente en Guatemala desde el 13 de febrero de 1953; sin embargo en varios Artículos del Código de marras podemos observar que se clasifica el salario, en salario ordinario y salario extraordinario, como muestra de esto podemos mencionar los Artículos 87, 129, entre otros del Código precitado; con esto se crea la posibilidad que el patrono realice el cálculo de prestaciones laborales basado únicamente en el salario ordinario dejando por un lado las remuneraciones económicas entendidas como salario extraordinario.

Es necesario recordar que en el Código de Trabajo se encuentran reguladas las instituciones bases de las cuales se desprenden otras leyes laborales que norman las



prestaciones laborales tales como: el Decreto 76-78 Ley Reguladora para la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector Privado del Congreso de la República, Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público del Congreso de la República, mismas en las que se alude a clasificación del salario tal como se regulan el Código de trabajo.

4.1 Integración del Salario de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario.

De conformidad con el Artículo 1 del Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario de la Organización Internacional del Trabajo: el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.

Es oportuno citar lo que la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, ha argumentado respecto a la integración del salario en algunos casos concretos: "De conformidad con el precepto normativo contenido en el Artículo 1 del Convenio 95 de la



Organización Internacional del Trabajo, se advierte que de la denominación de salario abarca todas aquellas retribuciones que sean percibidos por el trabajador, sea como parte del salario ordinario o del extraordinario y, siendo que el Convenio mencionado es ley de la República de conformidad con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo tiene preeminencia sobre el derecho interno, por lo que en atención a lo señalado, este Tribunal resolverá de conformidad con lo dispuesto en el Tratado Internacional aludido”.¹⁹

Se considera que: de conformidad con lo establecido en el “Artículo 1 del Convenio Sobre la Protección del Salario (Convenio 95), **son parte del salario todos los ingresos que el trabajador perciba con ocasión de su trabajo, incluso la bonificación incentivo, contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que establece que la misma no será tomada en cuenta para el cálculo de la indemnización, sin embargo, en materia de derechos humanos los tratados internacionales celebrados y ratificados por Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno, de conformidad con el Artículo 46 de la Constitución, debiendo por lo tanto aplicarse las disposiciones que brindan mejores condiciones al trabajador, por lo que para efectuar el cálculo de la indemnización debía tomarse en cuenta las bonificaciones que por ley o convenio reciben los trabajadores, y**

¹⁹ Considerando III, de la sentencia del expediente 1110-2011 de la Corte de Constitucionalidad. (Consultado: 30 de noviembre de 2014)



con base en ello ordenó el reajuste de la indemnización...”²⁰ (negrilla por iniciativa del sustentante)

4.2. Caso hipotético del cálculo de prestaciones laborales, de conformidad con las leyes internas de la República de Guatemala comparado con el cálculo de prestaciones laborales de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario

Planteamiento del Caso Hipotético

Datos del Patrono

Denominación social: VIP, Sociedad Anónima

Dirección: 7ª. Avenida 11-60 Zona 9, municipio y departamento de Guatemala.

Teléfono: 2423-0000

Actividad comercial: Compra y venta de teléfonos celulares.

Representante legal: Erick Samuel Acosta Herrera

Datos del trabajador

Nombre: Sergio José Guzmán Alonzo

²⁰ Considerando III, de la sentencia del expediente 1066-2010 de la Corte de Constitucionalidad (Consultado: 30 de noviembre de 2014)



Cargo: Vendedor rutero

Fecha de inicio de la relación laboral: 15 de mayo de 2009

Fecha de finalización de la relación laboral: 31 de octubre de 2014

Motivo del retiro: Despido

Salario ordinario mensual: Q. 2,644.40

Salario extraordinario pendiente de pago: 15 horas

Vacaciones: Pendientes 1 periodo proporcional a la fecha de finalización de la relación laboral.

Se procede a elaborar el cálculo de prestaciones con los datos anteriormente proporcionados, siendo el ingreso mensual de los últimos doce meses, el siguiente:

No.	Mes y Año	Salario Ordinario o Base	Bonificación Incentivo	Comisión Ventas	Viáticos	Bono Antigüedad	Utilidades	Total Devengado
1	nov-13	Q2,171.75	Q250.00	Q400.32	Q300.00	Q100.00		Q3,222.07
2	dic-13	Q2,171.75	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00	Q0.00	Q3,521.75
3	ene-14	Q2,280.34	Q250.00	Q687.35	Q300.00	Q100.00		Q3,617.69
4	feb-14	Q2,280.34	Q250.00	Q1,500.63	Q300.00	Q100.00	Q280.00	Q4,710.97
5	mar-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
6	abr-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
7	may-14	Q2,280.34	Q250.00	Q50.00	Q300.00	Q100.00		Q2,980.34
8	jun-14	Q2,280.34	Q250.00	Q800.32	Q300.00	Q100.00		Q3,730.66
9	jul-14	Q2,280.34	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00		Q3,630.34
10	ago-14	Q2,280.34	Q250.00	Q680.17	Q300.00	Q100.00	Q364.00	Q3,974.51
11	sep-14	Q2,280.34	Q250.00	Q350.00	Q300.00	Q100.00		Q3,280.34
12	oct-14	Q2,280.34	Q250.00	Q500.95	Q300.00	Q100.00		Q3,431.29
TOTAL ANUAL		Q27,146.90	Q3,000.00	Q6,369.74	Q3,600.00	Q1,200.00	Q644.00	Q41,960.64

Elaborado por el sustentante



- Indemnización

Primero se debe obtener la cantidad de días laborados, tomando en cuenta la fecha en la que se inicio la relación laboral (o la fecha en la que inicio la obligación patronal de pagar determinada prestación laboral) hasta el último día en la que finalizo la misma, bastando con realizar una resta, más el día que se finaliza la relación laboral (renuncia o despido), de la siguiente manera:

	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Día</u>
Fecha de finalización	2014	10	31
Fecha de inicio	2009	05	15

En la columna de “Día” restamos $31-15=16$, sin embargo debemos de tomar en cuenta que el día de la finalización de la relación de trabajo, (sin importar cual fuere la causa) de cualquier trabajador, es el último día trabajado, por lo que a la resta anterior debemos de sumar 1 que representa el día de la finalización laboral, razón por la que nuestra operación resultante sería: $31 - 15 + 1 = 17$ días.

En la columna mes, para el ejemplo dado, realizamos una simple resta $10 - 05 = 05$.

En la columna año, para el ejemplo dado, realizamos una simple resta $2014 - 2009 = 5$.



Una vez realizadas las operaciones anteriores debemos de convertir los años y meses resultantes en días y por último sumar todos los resultados para obtener el total de días laborados, esto lo hacemos así:

Años: $5 * 365$ días (1 año tiene por lo regular 365 días) = 1825 días

Meses: $5 * 30$ días (1 mes generalmente tiene 30 días) = 150 días

Días: 17 días (el resultado de la columna día) = 17 días

Procedemos a realizar la suma de los resultados = 1992 días.

Una vez finalizadas las operaciones anteriores, debemos obtener el salario promedio de los últimos seis meses:

No.	Mes y Año	Salario Ordinario o Base	Bonificación Incentivo	Comisión Ventas	Viáticos	Bono Antigüedad	Utilidades	Total Devengado
1	nov-13	Q2,171.75	Q250.00	Q400.32	Q300.00	Q100.00		Q3,222.07
2	dic-13	Q2,171.75	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00	Q0.00	Q3,521.75
3	ene-14	Q2,280.34	Q250.00	Q687.35	Q300.00	Q100.00		Q3,617.69
4	feb-14	Q2,280.34	Q250.00	Q1,500.63	Q300.00	Q100.00	Q280.00	Q4,710.97
5	mar-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
6	abr-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
7	may-14	Q2,280.34	Q250.00	Q50.00	Q300.00	Q100.00		Q2,980.34
8	jun-14	Q2,280.34	Q250.00	Q800.32	Q300.00	Q100.00		Q3,730.66
9	jul-14	Q2,280.34	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00		Q3,630.34
10	ago-14	Q2,280.34	Q250.00	Q680.17	Q300.00	Q100.00	Q364.00	Q3,974.51
11	sep-14	Q2,280.34	Q250.00	Q350.00	Q300.00	Q100.00		Q3,280.34
12	oct-14	Q2,280.34	Q250.00	Q500.95	Q300.00	Q100.00		Q3,431.29
Total Semestral (de los últimos seis meses laborados)								Q21,027.48
Salario Promedio (obtenido de dividir 21,027.48 entre 6)								Q3,504.58

Elaborado por el sustentante



Ahora que ya sabemos cuál es el salario promedio y el total de días laborados, debemos de tomar en cuenta la siguiente fórmula:

El salario promedio (Q3,504.58) lo dividimos dentro de seis (corresponde a la proporción del Aguinaldo y de la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, y Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público), más el salario promedio (Q3,504.58); por los días laborados (1,192); dividido 365 días (equivalente a un año). En otras palabras o mejor dicho representado de forma aritméticamente es: $(3504.58 / 6 + 3504.58) * 1192 / 365 = 13,352.61$.

Entonces tenemos que al trabajador le corresponde en concepto de pago de indemnización la cantidad de Q. 13,352.61.

Salario promedio para: Aguinaldo, Vacaciones y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.



El salario promedio se obtiene de la suma de los últimos salarios dividido entre la cantidad de salarios sumados. Así pues para obtener el salario promedio de las vacaciones, aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; se deben de sumar los últimos doce salarios y posteriormente dividir el resultado obtenido entre doce, con ello obtendremos el salario promedio dichas prestaciones.

Es necesario resaltar que: la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público del Congreso de la República, en el Artículo 2 establece “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del **salario o sueldo ordinario** devengado...”, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado del Congreso de la República, en el Artículo 1 establece “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del **sueldo o salario ordinario** mensual...”, y que el Código de Trabajo en el Artículo 134 establece “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las **remuneraciones ordinarias y extraordinarias...**” hacen distinción entre salario ordinario y salario extraordinario, lo que legalmente es incorrecto de conformidad con: el Artículo 1 del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que establece “...,el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo,...” y el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial que señala “Primacía de



las disposiciones especiales. Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes”

Por lo considerado anteriormente se infiere que el siguiente cuadro sirve perfectamente, para obtener el salario promedio que corresponde a las vacaciones, aguinaldo y de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

No.	Mes y Año	Salario Ordinario o Base	Bonificación Incentivo	Comisión Ventas	Viáticos	Bono Antigüedad	Utilidades	Total Devengado
1	nov-13	Q2,171.75	Q250.00	Q400.32	Q300.00	Q100.00		Q3,222.07
2	dic-13	Q2,171.75	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00	Q0.00	Q3,521.75
3	ene-14	Q2,280.34	Q250.00	Q687.35	Q300.00	Q100.00		Q3,617.69
4	feb-14	Q2,280.34	Q250.00	Q1,500.63	Q300.00	Q100.00	Q280.00	Q4,710.97
5	mar-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
6	abr-14	Q2,280.34	Q250.00	Q0.00	Q300.00	Q100.00		Q2,930.34
7	may-14	Q2,280.34	Q250.00	Q50.00	Q300.00	Q100.00		Q2,980.34
8	jun-14	Q2,280.34	Q250.00	Q800.32	Q300.00	Q100.00		Q3,730.66
9	jul-14	Q2,280.34	Q250.00	Q700.00	Q300.00	Q100.00		Q3,630.34
10	ago-14	Q2,280.34	Q250.00	Q680.17	Q300.00	Q100.00	Q364.00	Q3,974.51
11	sep-14	Q2,280.34	Q250.00	Q350.00	Q300.00	Q100.00		Q3,280.34
12	oct-14	Q2,280.34	Q250.00	Q500.95	Q300.00	Q100.00		Q3,431.29
Total Anual (de los últimos doce meses laborados)								Q41,960.64
Salario Promedio (obtenido de dividir 41,960.64 entre 12)								Q3,496.72

Elaborado por el sustentante



- Aguinaldo

De igual forma lo primero es calcular el tiempo proporcional recordando que para el pago de Aguinaldo la ley estipula que deberá de pagarse un salario completo por un año de servicio continuo, el que se computará del uno de diciembre del año anterior al treinta de noviembre del año en curso, y ya que en el caso concreto la relación laboral finalizó antes de computarse el año de servicio, debe pagarse la parte proporcional que corresponde al tiempo de servicio. Para lo cual deberá de tomarse como fecha inicial, para el ejemplo dado, la fecha en la que inicio la obligación patronal de pagar dicha prestación hasta el último día en la que finalizo la misma, bastando con realizar una resta, más el día que se finaliza la relación laboral (renuncia o despido), de la siguiente manera:

	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Día</u>
Fecha de finalización	2014	10	31
Fecha de inicio	2013	12	01

En la columna de "Día" restamos $31-01=30$, sin embargo debemos de tomar en cuenta que el día de la finalización de la relación de trabajo, (sin importar cual fuere la causa) de cualquier trabajador, es el último día trabajado, por lo que a la resta anterior



debemos de sumar 1 que representa el día de la finalización laboral, razón por la que nuestra operación resultante sería: $31 - 01 + 1 = 31$ días.

En la columna de “Mes” realizamos una simple resta; sin embargo en el ejemplo dado, debemos de tomar en cuenta que el mes de finalización es octubre (10) y el mes de inicio es diciembre (12), ahora bien recordemos que un año tiene doce meses, entonces es procedente indicar que al momento de realizar esta operación la columna año le presta un año (1) a la columna mes (un año tiene 12 meses) entonces es correcto indicar: $12 + 10 - 12 = 10$ meses.

En la columna de “Año” realizamos nuevamente otra resta, solo hay que recordar que en nuestro ejemplo ya prestamos un año a la columna “mes” por lo que nuestra operación es: $2014 - 1$ (año prestado) $- 2013 = 0$ años.

Una vez realizadas las operaciones anteriores debemos de convertir los años y meses resultantes en días y por último sumar todos los resultados para obtener el total de días laborados, esto lo hacemos así:

Años: $0 * 365$ días (1 año tiene por lo regular 365 días) = 0 días
Meses: $10 * 30$ días (1 mes generalmente tiene 30 días) = 300 días
Días: 31 días (el resultado de la columna día) = 31 días
Procedemos a realizar la suma de los resultados = 331 días.



Ahora que ya sabemos cuál es el salario promedio y el total de días laborados, debemos de tomar en cuenta la siguiente fórmula: El salario promedio (Q3,496.72) lo multiplicamos por los días laborados (331) y posteriormente lo dividimos dentro de 365 días (equivalente a un año, y es para obtener la parte proporcional). En otras palabras o mejor dicho representado de forma aritméticamente es: $(3,496.72 \text{ por } 331) / 365 = 3,171.00$.

Entonces tenemos que al trabajador le corresponde en concepto de pago de aguinaldo la cantidad de Q. 3,171.00.

- Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14)

Antes que todo debemos recordar que para el pago de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público la ley estipula que deberá de pagarse un salario completo por un año de servicio continuo, el que se computará del uno de julio del año anterior al treinta de junio del año en curso, y ya que en el caso concreto la relación laboral finalizó antes de computarse el año de servicio, debe pagarse la parte proporcional que corresponde al tiempo de servicio. Para lo cual deberá de tomarse como fecha inicial, para el ejemplo dado, la fecha en la que inicio la obligación patronal de pagar dicha prestación hasta el último día en la que finalizó la misma, bastando con



realizar una resta, más el día que se finaliza la relación laboral (renuncia o despido), de la siguiente manera:

	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Día</u>
Fecha de finalización	2014	10	31
Fecha de inicio	2014	06	01

Coincidentemente en el ejemplo dado la relación laboral finalizó en el mismo año en que se inicio nuevamente la obligación de computar la Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público.

En la columna de “Día” restamos $31-01=30$, sin embargo debemos de recordar que el día de la finalización de la relación de trabajo, (sin importar cual fuere la causa) de cualquier trabajador, es el último día trabajado, por lo que a la resta anterior debemos de sumar 1 que representa el día de la finalización laboral, razón por la que nuestra operación resultante sería: $31 - 01 + 1 = 31$ días.

En la columna de “Mes”, para el ejemplo dado, realizamos una simple resta, $10 - 6 = 4$.

En la columna de “Año”, para el ejemplo dado realizamos una simple resta $2014 - 2014 = 0$ años.



Una vez realizadas las operaciones anteriores debemos de convertir los años y meses resultantes en días y por último sumar todos los resultados para obtener el total de días laborados, esto lo hacemos así:

Años: 0 * 365 días (1 año tiene por lo regular 365 días)	=	0 días
Meses: 4 * 30 días (1 mes generalmente tiene 30 días)	=	120 días
Días: 31 días (el resultado de la columna día)	=	<u>31 días</u>
Procedemos a realizar la suma de los resultados	=	151 días.

Ahora que ya sabemos cuál es el salario promedio y el total de días laborados, debemos de tomar en cuenta la siguiente fórmula: El salario promedio (Q3,496.72) lo multiplicamos por los días laborados (151) y posteriormente lo dividimos dentro de 365 días (equivalente a un año, y es para obtener la parte proporcional). En otras palabras o mejor dicho representado de forma aritméticamente es: (3,496.72 por 151) / 365 =1,446.59.

Entonces tenemos que al trabajador le corresponde en concepto de pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público la cantidad de Q.1, 446.59.



- Vacaciones

De igual forma lo primero es calcular el tiempo proporcional recordando que para el pago de Vacaciones la ley estipula que deberá de pagarse el promedio de las remuneraciones durante el último año de servicio continuo, el que se computará desde el momento que el trabajador adquiera dicho derecho, siendo en el caso concreto, del 15 de mayo de 2014 a la fecha en la que finalizó la relación laboral, bastando con realizar una resta, más el día que se finalizó la relación laboral, de la siguiente manera:

	<u>Año</u>	<u>Mes</u>	<u>Día</u>
Fecha de finalización	2014	10	31
Fecha de inicio	2014	05	15

En la columna de “Día” restamos $31-15=16$, sin embargo debemos de tomar en cuenta que el día de la finalización de la relación de trabajo, (sin importar cual fuere la causa) de cualquier trabajador, es el último día trabajado, por lo que a la resta anterior debemos de sumar 1 que representa el día de la finalización laboral, razón por la que nuestra operación resultante sería: $31 - 15 + 1 = 17$ días.

En la columna de “Mes”, realizamos una simple resta $10 - 5 = 5$.

En la columna de “Año” realizamos nuevamente otra resta $2014 - 2014 = 0$.



Una vez realizadas las operaciones anteriores debemos de convertir los años y meses resultantes en días y por último sumar todos los resultados para obtener el total de días laborados, esto lo hacemos así:

Años: $0 * 365$ días (1 año tiene por lo regular 365 días) = 0 días
Meses: $5 * 30$ días (1 mes generalmente tiene 30 días) = 150 días
Días: 17 días (el resultado de la columna día) = 17 días
Procedemos a realizar la suma de los resultados = 167 días.

Ahora que ya sabemos cuál es el salario promedio y el total de días laborados, debemos de tomar en cuenta la siguiente fórmula: El salario promedio (Q3,496.72) dividido 2 (el periodo vacacional es de 15 días y un mes para calculo de prestaciones tiene 30 días) lo multiplicamos por los días laborados (167) y posteriormente lo dividimos entre 365 días (equivalente a un año, y esto para obtener la parte proporcional). En otras palabras o mejor dicho representado de forma aritméticamente es: $(3,496.72 / 2) * 167 / 365 = 799.93$

Entonces tenemos que al trabajador le corresponde en concepto de pago de vacaciones la cantidad de Q.799.93.



- Horas extraordinarias

Para calcular el pago de salario que corresponde a la jornada extraordinaria pendiente de pago se debe tomar en cuenta la siguiente fórmula: salario del último mes dividido 30 (equivalente a los días de un mes) dividido 8 (horas ordinarias que se laboran al día) y lo multiplicamos por 1.5 (de conformidad con el Artículo 121 del Código de Trabajo) y por último lo multiplicamos por las horas pendientes de pago (15). En otras palabras o mejor dicho representado de forma aritméticamente es: $(3,431.29 / 30) / 8$ por 1.5 por 15 = 321.68

- Ventajas económicas

Existen ventajas económicas siempre y cuando el trabajador obtenga beneficios en especie o servicios por parte de su patrono y que estos no sean calculables en dinero, ejemplo: Transporte, parqueo, oportunidades académicas fuera del giro ordinario de la empresa. Por carecer de un valor exacto es que de la suma total de prestaciones laborales irrenunciables (vacaciones, aguinaldo, y bonificación anual para trabajadores del sector público y privado) se calculará el 30% y su resultado es el equivalente a las ventajas económicas que deberá de pagar el patrono al trabajador. En el caso concreto no existen ventajas económicas. En base a los cálculos realizados se establece que,



en el ejemplo dado, al trabajador le corresponde el pago de las prestaciones laborales por los montos siguientes:

Prestación	Días Pendientes de Pago	Salario Promedio	Total
Indemnización	1192 días	Q3,504.58	Q13,352.61
Aguinaldo	331 días	Q3,496.72	Q 3,171.00
Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público	151 días	Q3,496.72	Q 1,446.59
Vacaciones	167 días	Q3,496.72	Q 799.93
Horas Extraordinarias o Jornada Extraordinaria	15 horas	Q3,431.29	Q 321.68
Ventajas Económicas	-----	-----	-----
Total			Q19,091.81

Elaborado por el sustentante



4.3. Cálculo comparativo de prestaciones laborales de conformidad con las leyes laborales internas de Guatemala y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario

Cálculo de prestaciones laborales sin considerar el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo			
Prestaciones laborales	Días pendientes de pago	Salario promedio	Pago proporcional
Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	151 días	Q2,280.34	Q943.37
Aguinaldo	331 días	Q2,280.34	Q2,067.92
Vacaciones	167 días	Q3,264.82	Q746.88
Indemnización	1192 días	Q3,254.58	Q12,400.10
Horas extras pendientes de pago	15 horas	Q2,280.34	Q213.78
		Total	Q16,372.05

Elaborado por el sustentante.

Cálculo de prestaciones laborales considerando el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo			
Prestaciones laborales	Tiempo pendientes de pago	Salario promedio	Pago proporcional
Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	151 días	Q3,496.72	Q1,446.59
Aguinaldo	331 días	Q3,496.72	Q3,171.00
Vacaciones	167 días	Q3,496.72	Q799.93
Indemnización	1192 días	Q3,504.58	Q13,352.61
Horas extras pendientes de pago	15 horas	Q3,441.29	Q321.68
		Total	Q19,091.81

Elaborado por el sustentante.



El último cálculo de prestaciones laborales fue elaborado tal y como se expuso en este capítulo numeral 4.2, a excepción que no se tomo en cuenta lo estipulado en el Artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo relativo a la protección del Salario; y cómo podemos advertir existe entre una diferencia de Q2,719.76 quetzales en detrimento de la economía del trabajador por no observar el convenio precitado.

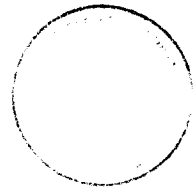




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Existe la obligación jurídica del Estado de Guatemala, de reformar el actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en lo que se refiere a la integración del salario, toda vez que actualmente se vulnera la economía y los derechos de la población trabajadora de Guatemala. En la actualidad, no existe una regulación jurídica que tienda a garantizar el correcto cálculo de las prestaciones laborales, ello se evidencia principalmente por la inobservancia de lo establecido en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Protección del Salario, que fue ratificado por Guatemala y publicado en el diario oficial el 12 de febrero de 1952, encontrándose vigente desde el 13 de febrero de 1953.

El correcto cálculo de las prestaciones laborales, debe reunir todos los elementos necesarios que integren el salario, de conformidad con la normativa interna e internacional vigente, con el fin de garantizar el cumplimiento de las garantías laborales y respeto de los derechos laborales mínimos e irrenunciables, que se deben a la clase trabajadora, en consecuencia aplicarse y proceder a realizar el reajuste salarial que corresponde.



BIBLIOGRAFÍA

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1994.

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos**. Vol II; Distrito Federal, México: Ed. Mexicana, 2000.

ESQUIVEL PADILLA, Carlos. **Análisis jurídico y doctrinario de las ventajas económicas y su regulación en la legislación laboral vigente en Guatemala**. Tesis de licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, noviembre 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

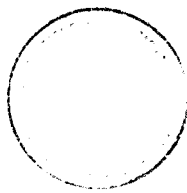
<http://publicidadlaboralm0602.blogspot.com/>. **Derecho laboral**. (Consultado: 20 de noviembre 2014).

<http://www.definiconabc.com/economia/aguinaldo.php#ixzz2Z0Lkebpo>. **Aguinaldo**. (Consultado: 27 de diciembre de 2014).

<http://www.infile.com/leyes/visualizador/index.php?id=22703>. **Convenios ratificados por Guatemala en materia laboral**. (Consultado: 22 de noviembre de 2014).

<http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml>. **Prestaciones laborales**. (consultado: el 27 de diciembre de 2014).

Organización internacional del Trabajo. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/123/3.pdf>. (Consultado: 22 de noviembre de 2014).



OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo.** 1ª ed. La Paz, Bolivia, 1974.

PEREIRA OROZCO, Alberto. **Nociones generales de derecho** I.4ª ed. Guatemala:Ediciones De Pereira. Guatemala, 2007.

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo.**(s.e.) Editorial Impresos D&M, S.A., Guatemala, 2001.

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

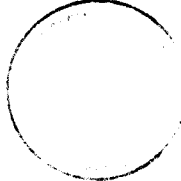
Convenio relativo a la Protección del Salario (No. 95) de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala, 1953.**Considerando III.** Sentencia del expediente 1066-2010. Corte de Constitucionalidad. 1066-2010. Guatemala, 2010.

Considerando III. Sentencia del expediente 1066-2010. Corte de Constitucionalidad. 1066-2010. Guatemala, 2010.

Considerando III. Sentencia del expediente 1110-2010. Corte de Constitucionalidad. 1110-2011. Guatemala, 2011.

Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, 2001.

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



Ley del Organismo Judicial. Decreto 63-94 del Congreso de la República de Guatemala, 1994.

Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.