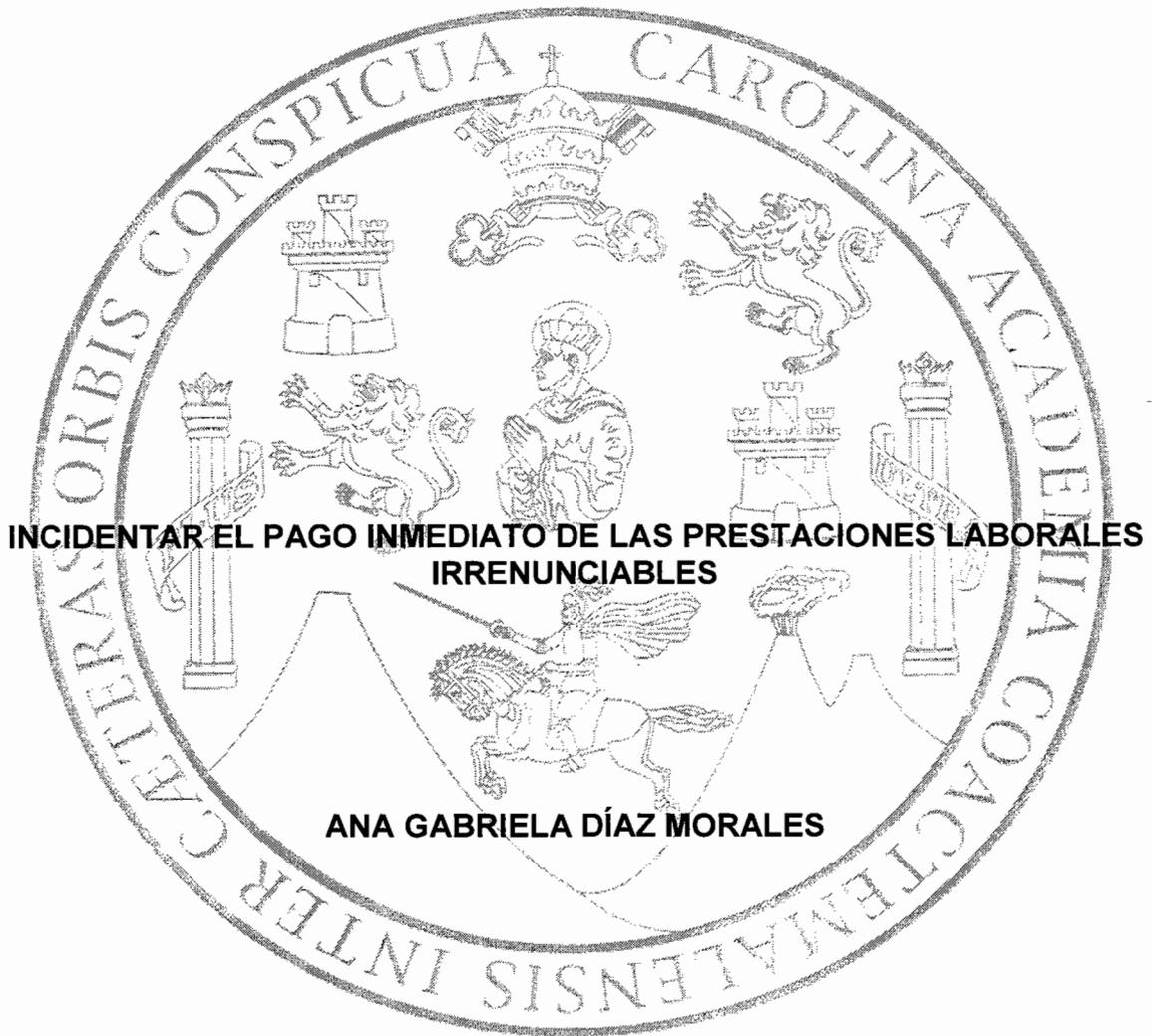


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**GUATEMALA, MAYO DE 2016**

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

**INCIDENTAR EL PAGO INMEDIATO DE LAS PRESTACIONES LABORALES  
IRRENUNCIABLES**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ANA GABRIELA DÍAZ MORALES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2016

**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. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Mónica Victoria Teleguario Xicay  
Vocal : Licda. María Alejandra Rodríguez Araujo  
Secretaria Licda. Gloria Isabel Lima (único apellido)

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa  
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta  
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

**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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 07 de noviembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, JULIO ENRIQUE RODRÍGUEZ ARGUETA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ANA GABRIELA DÍAZ MORALES, con carné 200818529,  
 intitulado INCIDENTAR EL PAGO INMEDIATO DE LAS PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES.

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.

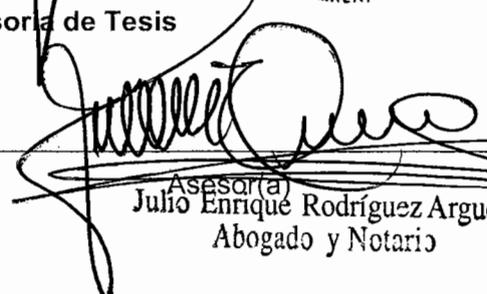
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 MEJÍA ORELLANA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 07 / 08 / 2015 f)

  
 Asesor(a)  
 Julio Enrique Rodríguez Argueta  
 Abogado y Notario

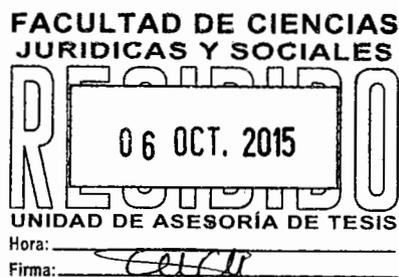


Lic. Julio Enrique Rodríguez Argueta  
Abogado y Notario



Guatemala, 2 de octubre de 2015.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la estudiante universitaria **ANA GABRIELA DÍAZ MORALES**, con número de carné 200818529, la cual se intitula **INCIDENTAR EL PAGO INMEDIATO DE LAS PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES**, declarando expresamente que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante; por lo que me permito manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad, ya que trata sobre el retardo y evasión del pago de las prestaciones laborales irrenunciables a los trabajadores por parte del sector patronal al momento de la finalización de la relación laboral y, lo complejo y extenso que es su cobro judicial mediante un juicio ordinario laboral de conocimiento.
- b) Los métodos utilizados para investigar fueron el analítico, mediante el cual se hizo un estudio de los derechos de las partes de la relación laboral, las causas del retraso en el pago de las prestaciones irrenunciables y los procedimientos utilizados para su cobro; el deductivo con el cual se estableció que gran parte de los trabajadores desconocen sus derechos y los procedimientos para exigir el cumplimiento de los mismos; el inductivo y sintético se aplicaron para establecer que el cobro de las prestaciones laborales irrenunciables debe realizarse a través de un incidente, para agilizar el procedimiento y que el trabajador no quede desprotegido durante el mismo. La técnica utilizada fue la bibliográfica, con la cual se recopiló y analizó la información que contiene la tesis.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la estudiante utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

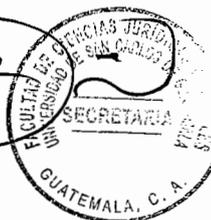


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA GABRIELA DÍAZ MORALES, titulado INCIDENTAR EL PAGO INMEDIATO DE LAS PRESTACIONES LABORALES IRRENUNCIABLES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

*[Handwritten signature]*  
 RAIMO/sms

*[Handwritten signature]*  
 Lic. Daniel Mauricio Tejada Ayestas  
 Secretario Académico



*[Handwritten signature]*  
 Lic. Avilán Ortiz Orellana  
 DECANO






## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi padre, mi guía y mi proveedor en todo momento. Por darme la fuerza, la sabiduría y el honor de graduarme de tan noble y honorable profesión. Por guiar mis pasos a la meta y no permitirme desmayar jamás. Por abrir las puertas necesarias para alcanzar mis sueños y no cerrarlas nunca. Por estar conmigo siempre. Por ser el cómplice de mis sueños y el director de mis actos.
- A MIS PADRES:** Miguel Ángel Díaz Ruíz y Thelma Elizabeth Morales Huitz de Díaz, por su apoyo incondicional en toda mi vida y en los años de escolaridad y estudios universitarios y creer siempre en que lograría alcanzar mis metas.
- A MIS HERMANOS:** Emilio de Jesús Díaz Morales, Francisco Javier Díaz Morales y Roxanna Elizabeth Díaz Morales, por estar conmigo en cada etapa de mi vida, por las alegrías, la peleas y las historias que vivimos juntos. Por estar a mi lado siempre.
- A MIS QUERIDOS JEFES:** A los licenciados Heidy Johana Chinchilla Trampe y Luis Fernando Herrera Toledo, por enseñarme a seguir mis sueños y a luchar por ellos, por apoyarme en los momentos más difíciles de la etapa universitaria y darme el mejor ejemplo de un profesional exitoso, honorable y humano.
- A MIS AMIGOS:** Por acompañarme y hacer especial cada una de las etapas de mi vida, en especial a Alma Rubí Ramos Chinchilla, por su apoyo y cariño incondicional.
- A MIS MAESTROS:** Por ser una pieza fundamental para llegar a este momento, por todas sus enseñanzas, no solo académicas sino de vida, y por confiar en mí y apoyar cada propósito y sueño.



**A LA UNIVERSIDAD:** San Carlos de Guatemala, mi eterno agradecimiento por darme la oportunidad de egresar de tan prestigiosa casa de estudios superiores y darme el honor de ser llamada San Carlita.

**A LA FACULTAD:** De Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme vivir parte de los mejores momentos de mi vida en sus aulas y formarme como una profesional del derecho.



## PRESENTACIÓN

En esta tesis se analiza la problemática que sufren los trabajadores cuando se les retrasa el pago de sus prestaciones laborales irrenunciables al momento de la finalización de la relación laboral; ya que esto les ocasiona pérdida de tiempo al tener que acudir a reclamarlas ante los órganos jurisdiccionales, así como les afecta su economía familiar

El tema investigado pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo, ya que se hizo un análisis relacionado a los derechos laborales del trabajador y las obligaciones de los patronos, los procedimientos que se utilizan para reclamar las prestaciones laborales, y la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como defensor de los derechos laborales.

El aporte de la tesis es dar a conocer las causas por las cuales se retrasa o no se realiza el pago de las prestaciones laborales irrenunciables; con la finalidad de proponer como solución que dichas prestaciones se cobren en un incidente de pago de prestaciones laborales irrenunciables.



## HIPÓTESIS

La causa por la cual se da el retardo en el pago de las prestaciones laborales irrenunciables a los trabajadores cuando finalizan una relación laboral; se debe a que el procedimiento utilizado para su cobro es muy extenso y tardado, además está provisto de muchos recursos legales, que lo retrasan mucho más.

Además de lo anterior, la creciente cantidad de demandas laborales en los juzgados de trabajo y previsión social, hacen más tardada la tramitación de un juicio de conocimiento, que es el utilizado para estos casos.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS

La hipótesis se comprobó, ya que luego de analizar el problema se estableció que los trabajadores desconocen sus derechos laborales, los procedimientos legales para exigir su cumplimiento y los plazos para hacerlo; además, no existe un procedimiento sencillo, corto y rápido para el cobro de las prestaciones laborales irrenunciables, que en muchos casos los patronos se niegan a pagar para su beneficio económico.

Los métodos utilizados para comprobar la hipótesis fueron el análisis y la deducción, con el primero se hizo un estudio de los derechos y obligaciones en el ámbito laboral y las causas por las cuales los patronos a veces se niegan a pagar las prestaciones irrenunciables a los trabajadores; luego de lo cual se dedujo que este problema se da porque los trabajadores desconocen cuales son sus derechos y los procedimientos para exigir el cumplimiento de los mismos; así como tampoco existe un procedimiento fácil y accesible para que los trabajadores exijan al patrono el pago de sus prestaciones



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho de trabajo y derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Definiciones.....	1
1.2. Principios del derecho de trabajo.....	3
1.2.1. Principio protector o principio tutelar.....	3
1.2.2. Principio de irrenunciabilidad.....	5
1.2.3. Principio de garantías mínimas.....	7
1.2.4. Principio de indubio pro operario.....	10
1.2.5. Principio evolutivo.....	11
1.2.6. Principio de necesidad e imperatividad.....	11
1.2.7. Principio de realidad y objetivo.....	13
1.2.8. Es una rama del derecho público.....	15
1.2.9. Principio de sencillez.....	16
1.2.10. Principio conciliatorio.....	17
1.3. Principios del procedimiento laboral.....	18
1.3.1. Conciliatorio.....	18
1.3.2. Oralidad.....	20
1.3.3. Impulso procesal de oficio.....	21



	<b>Pág.</b>
1.3.4. Inmediación procesal.....	21
1.3.5. Concentración procesal.....	21
1.3.6. Preclusión procesal.....	22
1.3.7. Sencillez.....	22
1.3.8.. Economía procesal.....	23
1.3.9. Congruencia.....	24
1.4. El derecho de trabajo como derecho internacional.....	24
1.5. El derecho de trabajo como un derecho humano.....	27

## **CAPÍTULO II**

2. Prestaciones laborales.....	31
2.1. Definiciones.....	31
2.2. Prestaciones laborales irrenunciables.....	32
2.2.1. Salarios devengados no pagados.....	38
2.2.2 Bonificación incentivo.....	38
2.2.3. Aguinaldo.....	38
2.2.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	39
2.2.5. Vacaciones.....	39
2.3. Obligación patronal del pago de prestaciones laborales irrenunciables.....	41
2.4 Plazos de prescripción.....	42



## CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Realidad guatemalteca e influencia de aspectos históricos y culturales.....	45
3.1. Intervención del Estado.....	47
3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión social.....	47
3.3. Procedimiento de cobro de prestaciones laborales irrenunciables.....	50
3.3.1. Etapa administrativa.....	50
3.3.2. Etapa judicial.....	52
3.3.3. Etapa de ejecución.....	55
3.3.4. Retardo del pago de prestaciones laborales irrenunciables y entrevistas realizadas a trabajadores del Organismo Judicial.....	56
3.4. Incidente de pago de prestaciones laborales irrenunciables como propuesta de solución.....	58
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>67</b>



## INTRODUCCIÓN

La razón por la cual se eligió el presente tema de tesis es porque en la actualidad se puede observar que sin importar el monto de la reclamación y la clase de prestaciones laborales de las que se solicite su pago, el procedimiento para su cobro es demasiado largo, tedioso y costoso para el trabajador, lo que le afecta gravemente ya que no cuenta con los recursos necesarios para suplir sus necesidades básicas al finalizar una relación laboral.

Las prestaciones laborales irrenunciables son aquellas a las que todo trabajador tiene derecho por la sola existencia de una relación laboral; es decir, que no es necesaria una declaración previa de la autoridad judicial competente, deben ser pagadas al trabajador de forma inmediata a la finalización de un contrato de trabajo. Dentro de tales prestaciones se pueden mencionar la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo y las vacaciones.

La hipótesis fue comprobada, ya que la principal causa de retraso en el pago de las prestaciones laborales irrenunciables es la inexistencia de un procedimiento corto y sencillo, investido de legalidad y juridicidad, por medio del cual pueda obligarse al patrono a pagarlas de forma más rápida.

Los objetivos se lograron, ya que luego de analizar el procedimiento del cobro de las prestaciones irrenunciables se determinó que la solución es tramitar el cobro de las mismas mediante un incidente, en los casos que se pruebe una relación laboral preexistente y que tales prestaciones no han sido canceladas; con la finalidad de que los trabajadores tengan acceso a ellas de una forma más sencilla y rápida.



Los métodos utilizados para investigar fueron el analítico, mediante el cual se hizo un estudio de los derechos de las partes de la relación laboral, las causas del retraso en el pago de las prestaciones irrenunciables y los procedimientos utilizados para su cobro; el deductivo con el cual se estableció que gran parte de los trabajadores desconocen sus derechos y los procedimientos para exigir el cumplimiento de los mismos; el inductivo y sintético se aplicaron para establecer que el cobro de las prestaciones laborales irrenunciables debe realizarse a través de un incidente, para agilizar el procedimiento y que el trabajador no quede desprotegido durante el mismo. La técnica utilizada fue la bibliográfica, con la cual se recopiló y analizó la información que contiene la tesis.

La tesis contiene tres capítulos. El primero, se refiere al derecho de trabajo y el derecho procesal del trabajo y los principios que los fundamentan; el segundo capítulo contiene un análisis de las prestaciones laborales a las que tiene derecho un trabajador, estableciendo sus diferencias; y el capítulo tercero trata sobre los procedimientos utilizados actualmente para el cobro de prestaciones laborales y se propone que el pago de prestaciones laborales irrenunciables se tramite por un procedimiento más corto y eficaz como el incidente.

Es importante recordar que los principios y características ideológicas que inspiran el derecho de trabajo tienen como objetivo principal equiparar la desigualdad existente entre las dos partes de toda relación laboral, patronos y trabajadores; lo cual no puede realizarse si la parte adjetiva del derecho de trabajo no regula los procedimientos necesarios para que los trabajadores tengan acceso a sus derechos de forma más rápida; por lo que en la presente tesis se propone incidentar el cobro de las prestaciones laborales irrenunciables de los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo y derecho procesal del trabajo

Para entender el problema del atraso en el pago de las prestaciones laborales es necesario primero, analizar en qué consiste el derecho de trabajo sustantivo y adjetivo, así como los principios que lo inspiran y los que rigen al procedimiento laboral; además de conocer otras perspectivas del derecho de trabajo como un derecho internacional y un derecho humano.

#### 1.1 Definiciones

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público o privado relativamente joven, que surge como resultado de un proceso histórico de constante lucha entre la clase social obrera y las personas que poseen el capital y las fuerzas de producción, los patronos; para poner un límite al poder económico de estos últimos y crear condiciones humanas, adecuadas y justas para el trabajador.

El Código de Trabajo de Guatemala no define exactamente qué es el derecho de trabajo, únicamente hace relación de su contenido en el Artículo 1 que literalmente regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”



De lo anterior se puede deducir, que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas, que regulan específicamente los derechos y obligaciones que surgen entre patronos y trabajadores, en virtud de una relación laboral, creando instituciones para resolver sus conflictos.

Dentro de la doctrina del derecho de trabajo existen varias definiciones que pueden ayudar a ampliar el significado del derecho de trabajo, dentro de las cuales se mencionan las siguientes:

El derecho de trabajo es: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”<sup>1</sup>

Como puede notarse en la anterior definición, se describe el derecho de trabajo como el encargado de regular las relaciones entre patrono y trabajador, en ningún momento se inclina preferentemente ante ninguna de las dos partes de la relación laboral, sino que busca equidad e igualdad entre las mismas.

En conclusión se puede decir, que el derecho de trabajo es aquel que de forma sustantiva, establece y regula los principios, derechos y obligaciones de las partes de

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



la relación laboral, mientras que el derecho procesal del trabajo regula los procedimientos, instituciones, y normas que sustentan un proceso o juicio ante los tribunales de trabajo y previsión social, y los derechos que la ley otorga a las partes dentro del mismo.

## **1.2. Principios del derecho de trabajo**

Tal como ya se indicó, el derecho de trabajo surge por la necesidad de equilibrar los derechos de las partes en la relación laboral, para lo cual fue necesario que al consolidarse como una rama del derecho, se reconocieron ciertos principios que sirvieran de fundamento para su desarrollo y defensa. Es por ello que los principios del derecho de trabajo excluyen la aplicación de cualquier otro criterio o normativa de otras ramas. Los principios del derecho de trabajo se desarrollan a continuación.

### **1.2.1. Principio protector o principio tutelar**

A lo largo de la historia la parte patronal, aprovechando la necesidad de los trabajadores de obtener ingresos para su sostenimiento y el de su familia, les concedía la oportunidad de trabajo, pero este trabajo, era en condiciones deplorables y muchas veces inhumanas. No se les reconocían horas máximas de trabajo, ni un salario mínimo, por lo que el trabajo se convirtió en una forma legal de explotar a las personas que necesitaban de él.



Al aparecer el derecho de trabajo, como una rama autónoma del derecho, fue necesario también un principio rector, que buscara equilibrar la desigualdad económica entre la parte que poseía y controlaba los instrumentos de producción y el capital y las personas que lo necesitan para subsistir. Es por ello que surge el principio tutelar, en el cual se fundamenta y desarrolla toda la normativa laboral a nivel mundial. El principio tutelar es el principio rector de todo el derecho de trabajo.

La legislación guatemalteca reconoce el principio tutelar como un principio fundamental del derecho de trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala lo establece de la forma siguiente: “Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Como puede notarse, la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce la tutelaridad de las leyes de trabajo exclusivamente para los trabajadores; lo que quiere decir que el patrono puede renunciar a un derecho que la norma laboral le conceda o consentir su inaplicación, pero jamás podrá afectarse al trabajador, ni disminuirse o tergiversarse alguno de los derechos de este último.

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando, enumera las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, dentro de las cuales menciona: “...a) El derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata



de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente...”

La protección jurídica que el derecho de trabajo otorga al trabajador pretende equilibrar la desigualdad económica entre ambas partes, buscando que el patrono no se aproveche de sus empleados por el simple hecho de su necesidad.

Podría pensarse que el derecho de trabajo es exclusivamente para la clase trabajadora, pero si bien es cierto le concede una protección preferente, no significa que la parte patronal esté desprotegida del todo, puesto que dicha protección se da en los aspectos económico y de poder, por la evidente desventaja y dependencia que tiene el trabajador ante su empleador, buscando equilibrio, pero también contempla algunas normas que respaldan al patrono cuando es el trabajador el que está incumpliendo con sus obligaciones, porque de lo contrario estaríamos ante una ley injusta.<sup>2</sup>

Se concluye que el principio de tutelaridad, es aquel por medio del cual la ley pretende equilibrar la desigualdad existente entre las partes de toda relación laboral, buscando más que igualdad, equidad, con la finalidad de evitar abuso hacia la parte más débil.

### **1.2.2. Principio de irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad, es sin duda alguna, uno de los principios más importantes del derecho de trabajo, mediante el cual el trabajador está imposibilitado de

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág. 48



privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral.

Si en determinado caso, el trabajador renuncia a alguno de sus derechos, esta manifestación de voluntad estaría viciada por nulidad absoluta, y por tanto sería nula ipso jure, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala: “Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Por lo tanto, el trabajador podrá reclamar ante las autoridades de trabajo competentes, los derechos que renunció.

“...las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las dos partes de la relación laboral, ni el Estado pueden contratar en condiciones inferiores; si estas prestaciones son irrenunciables únicamente para los trabajadores no es aceptable que el trabajador pueda conciliar sobre las mismas, la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes de la relación



sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado...”<sup>3</sup>

El principio de autonomía de la voluntad que gobierna en los contratos de orden civil y mercantil, no tiene ámbito de acción en los derechos considerados como irrenunciables por la legislación laboral. Por lo que el trabajador no puede renunciar al pago de un salario mínimo, o a una bonificación incentivo, o de cualquier prestación de esta naturaleza, puesto que el proceso histórico que ha consolidado las normas laborales, ha demostrado que el abuso hacia la parte más débil de toda relación laboral, continuará a lo largo de los años, por lo que el trabajador debe estar protegido mediante normas, principios y garantías mínimas que le permitan suplir necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestido y tener un desarrollo integral para él y su familia, y que además le permitan defenderse ante engaños y actos de mala fe.<sup>4</sup>

### **1.2.3. Principio de garantías mínimas**

El principio de irrenunciabilidad, anteriormente expuesto, se encuentra fuertemente ligado al principio de garantías mínimas, ya que todas ellas son de carácter irrenunciable.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 58.

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 53.



Este principio surge por la necesidad de eliminar el abuso que la parte patronal mantuvo durante muchos años sobre los trabajadores, limitando su poder y creando condiciones justas para la prestación de los servicios.

Es en virtud de este principio, que en la actualidad existe una jornada de trabajo, un salario mínimo, máximo de horas extraordinarias de trabajo, período de vacaciones y muchas prestaciones más, que no pueden ser reducidas de ninguna forma, pero si pueden ser superadas para beneficio de los trabajadores.

Si un trabajador inicia una relación laboral, en la cual se le paga un sueldo inferior al salario mínimo estipulado para ese año y para la actividad que realiza, puede reclamar ante las autoridades competentes un reajuste salarial, aunque haya aceptado el salario inferior al momento de la contratación. De igual forma si no se le permite gozar del período de vacaciones o no se le pagara aguinaldo, aunque exista un contrato de trabajo firmado por el trabajador, estas condiciones son nulas ipso jure, y el trabajador puede hacer la reclamación que corresponda, dentro del plazo que la ley le otorga.

Mediante el principio de garantías mínimas, de igual forma que con el principio de irrenunciabilidad, se limita el principio de la autonomía de la voluntad que gobierna en otras ramas del derecho, como el derecho civil. Ya que, si bien es cierto, el trabajador tiene libertad para elegir su trabajo, tal como regula la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102: "... Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que



garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna...” no significa que el patrono no deba cumplir con los mínimos que la ley le concede.

”Por otro lado, lo ya explicado origina que el Derecho del Trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- 1- Mínimas
- 2- Protectoras del trabajador; e
- 3- Irrenunciables únicamente para el trabajador

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque se constituyen en lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal el caso del salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador; sino únicamente representa la mejor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.”<sup>5</sup>

Como se expone en el párrafo que antecede, el principio de garantías mínimas, va de la mano con los dos principios anteriormente estudiados, las garantías mínimas son irrenunciables y por ende protectoras del trabajador, no podrían cumplir su objeto si faltara uno de estos.

---

<sup>5</sup>Ibid. Pág. 51



El principio de garantías mínimas también insta a que éstas evolucionen con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores.

#### **1.2.4. Principio de indubio pro operario**

El principio de indubio pro operario indica que la duda debe tomarse a favor del trabajador. Este principio está regulado en el último párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”<sup>6</sup>

Por lo que si existieran dos normas que regulan una misma situación, debe aplicarse la que favorezca al trabajador; por ejemplo el Artículo 116 del Código de Trabajo establece que la jornada ordinaria diurna de trabajo será de cuarenta y ocho horas a la semana, pero la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 106 inciso g) que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana...”; en este caso debe entenderse que la jornada ordinaria diurna consiste en cuarenta y cuatro horas a la semana y no en cuarenta y ocho, porque es más favorable para el trabajador.

---

<sup>6</sup> Serrano López, Claudia Carolina. **Los pobres ante la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales mínimas.** Pág. 26.



### 1.2.5. Principio evolutivo

Este principio se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo inciso b) y establece: “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal...”

El derecho de trabajo, no es un derecho estático, es un derecho dinámico, por lo que se desarrolla rápidamente adaptándose a las necesidades de la sociedad. Toda rama del derecho debe acoplarse a los cambios del día a día de la sociedad, pero el derecho de trabajo, evoluciona de forma más veloz, en virtud de su naturaleza protectora del trabajador y su constante búsqueda de la superación de sus derechos.

Un claro ejemplo del principio evolutivo es el acuerdo gubernativo que establece cada año el salario mínimo para las actividades económicas del país, ya que éste debe aumentarse por lo menos en un cinco por ciento todos los años.<sup>7</sup>

### 1.2.6. Principios de necesidad e imperatividad

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando inciso c) literalmente regula: “El Derecho de Trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a

---

<sup>7</sup> Escobar de León, Nancy Verónica. **Análisis jurídico y doctrinario de las prestaciones laborales como parte de la seguridad social que informa la legislación de trabajo vigente en Guatemala.** Pág. 53.



las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social;...”

El derecho de trabajo es necesario para el equilibrio de toda relación laboral. Aunque exista cierto ámbito de aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes, esta voluntad debe acoplarse a las disposiciones del Código de Trabajo y demás leyes de la materia. Por ejemplo, el trabajador que presta sus servicios en una jornada ordinaria diurna, puede trabajar más de ocho horas al día y más de cuarenta y cuatro horas a la semana, siempre y cuando el patrono le pague las horas extraordinarias correspondientes y estas no excedan de doce horas diarias.

De igual forma el trabajador puede gozar de veinte días hábiles de vacaciones, si el patrono así lo autoriza o está establecido en el reglamento interior de trabajo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero no puede gozar menos de quince días hábiles.

Pueden existir acuerdos entre las partes, pero estos deben ir orientados siempre a la superación de las garantías mínimas que la ley le otorga al trabajador. Pero para que el derecho de trabajo cumpla con sus fines, es necesaria su aplicación imperativa o coercitiva,



El derecho de trabajo goza de imperatividad, ya que su cumplimiento puede ser solicitado ante los tribunales de trabajo y previsión social, quienes por delegación del Estado, tienen la competencia para conocer y solucionar todo conflicto que surja en esta materia.

### **1.2.7. Principio de realidad y objetivo**

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

El derecho de trabajo es realista, porque analiza las relaciones laborales de la forma en que se dan día a día, no importando cómo se documenta.

Por ello si se celebra un contrato de trabajo, en el que se establece una jornada ordinaria diurna discontinua, de las ocho horas a las trece horas y de las catorce horas a las diecisiete horas, de lunes a viernes y los días sábado de ocho a doce horas, el tiempo de prestación de los servicios está dentro lo que establece la ley, ya que trabaja cuarenta y cuatro horas a la semana. Pero si en realidad el trabajador labora en una jornada ordinaria diurna continua, con treinta minutos para ingerir sus alimentos, de las



ocho horas a las dieciocho horas, de lunes a sábado, sin pago de horas extraordinarias; al derecho de trabajo no le importa lo que está plasmado en el contrato de trabajo, sino el verdadero tiempo efectivo de trabajo, en este caso el trabajador puede demostrar ante los tribunales de trabajo y previsión social que labora más de cuarenta y cuatro horas a la semana y pedir el pago de las horas extraordinarias correspondientes.

Con relación a este tema el Código de Trabajo establece en su parte conducente:

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

Cuando el artículo anteriormente citado indica sea cual fuere su denominación, se refiere a que si existe una relación de servicios profesionales o servicios técnicos o de cualquier otra naturaleza, pero en realidad la prestación de los servicios cumple con las características que indica dicho artículo; existe una relación de trabajo y el trabajador tendrá derecho a que se le reconozcan los derechos que la ley le otorga, como por ejemplo el pago de sus prestaciones como aguinaldo, bonificación incentivo, bonificación para los trabajadores del sector privado y público. Es por ello que este principio es conocido también como supremacía de la realidad.

Por otra parte el realismo del derecho de trabajo pone fin a la simulación de contratos de trabajo con contratos civiles, mercantiles y de cualquier otra naturaleza, con los que



se pretende disfrazar una relación laboral para evitar cumplir con las obligaciones laborales.

El derecho de trabajo también es objetivo, porque estudia cada relación de trabajo en forma individual, independientemente de las demás, aunque sea el mismo patrono, de forma objetiva, concreta y tangible, buscando la verdad y ante todo la equidad.

### **1.2.8. Es una rama del derecho público**

Es muy importante que el mismo Código de Trabajo en su cuarto considerando inciso e) establezca que: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;...”.

Uno de los fines más importantes del Estado es el desarrollo integral de la persona. Para que esta y su familia puedan desarrollarse plenamente, es necesario que posea los recursos suficientes para su adecuada alimentación, vivienda, educación y salud, entre otros. Es por ello que el derecho al trabajo es reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala como un derecho de la persona y una obligación social. Por lo cual, el Estado debe organizar el régimen de trabajo del país conforme a principios de justicia social.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 53.



### 1.2.9. Principio de sencillez

El derecho de trabajo, se encuentra desprovisto de mayores formalismos. Esto no significa que no existan procedimientos, normas y formalidades a seguir. Debe recordarse que esta rama del derecho va dirigida a la clase obrera, y la gran mayoría no posee otro medio de subsistencia y de obtener recursos económicos que su trabajo, además algunos no han tenido acceso a una educación básica y general, por lo que para que el derecho de trabajo pueda cumplir con sus fines, debe estar provisto de procedimientos sencillos y formularse en términos comprensibles, de fácil aplicación y asimilación.<sup>9</sup>

Por ejemplo, si se interpone una demanda y hace falta algún requisito de forma e incluso de fondo, a excepción de señalar el lugar para recibir notificaciones; la demanda no puede ser rechazada y debe dársele al demandante la oportunidad de aclararla o ampliarla.

De igual forma, el Código de Trabajo regula en el Artículo 321, que en el juicio ordinario laboral, no es necesaria la intervención de asesor. Esto es con la finalidad de que el trabajador no tenga que incurrir en gastos de auxilio profesional. Además, si desea ser asesorado, no necesariamente debe serlo por un abogado, en los casos que lo permite la ley, también pueden apoyarlos los dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

---

<sup>9</sup> Escobar de León. **Ob. Cit.** Pág. 63

En resumen, el derecho de trabajo no podría cumplir sus fines si para que el trabajador pudiera reclamar sus derechos tuviese que llenar un sinnúmero de formalidades que, en primer lugar, desconoce y en segundo lugar, no podría pagar. Por ello, el objeto del principio de sencillez es crear un equilibrio entre el patrono y el trabajador, para que la parte débil de la relación laboral, pueda tener acceso a un procedimiento judicial y solicitar el cumplimiento de sus derechos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, sin incurrir en mayores gastos. Motivo por el cual la presente investigación pretende proponer un procedimiento más sencillo, para que el trabajador pueda obtener, en el menor tiempo posible, el pago de sus prestaciones irrenunciables, como se desarrollará más adelante.

#### **1.2.10. Principio conciliatorio**

El derecho de trabajo, pretende evitar que las partes de la relación laboral se encuentren en constante pugna, y procura alcanzar la armonía social, buscando la conciliación entre el capital y el trabajo, tomando en cuenta los diferentes factores económicos y sociales. Es por ello que en cualquier momento del proceso las partes de un conflicto de trabajo pueden llegar a una conciliación.<sup>10</sup>

Antes de iniciarse un proceso judicial ante los órganos jurisdiccionales competentes, el trabajador de la iniciativa privada puede optar por acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que un inspector de trabajo cite a la parte patronal a una audiencia conciliatoria. Si las partes llegan a una

---

<sup>10</sup> *Ibid.* Pág. 64



conciliación, el acta que levante el inspector tendrá carácter de título ejecutivo que podrá ejecutarse ante los tribunales de trabajo y previsión social, conforme lo establece el segundo párrafo del Artículo 278 del Código de Trabajo: "...Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo..."

Todo acuerdo plasmado en un acta de adjudicación firmada por un inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es título ejecutivo, que evita un proceso ordinario laboral o juicio de conocimiento para declarar la existencia de un derecho, puesto que en él las partes reconocen tanto derechos como obligaciones. Esta es una de las características especiales del derecho de trabajo, busca la armonía y la equidad mediante la conciliación.

### **1.3. Principios del procedimiento laboral**

El Código de Trabajo, en el título undécimo, llamado procedimiento ordinario, también establece una serie de principios que inspiran los procesos judiciales en materia laboral; siendo los siguientes:

#### **1.3.1. Conciliatorio**

El juicio ordinario laboral es eminentemente conciliador. Busca que las partes lleguen a un acuerdo sin necesidad de terminar el proceso, es por ello que en cualquier momento



estas pueden llegar a convenio, siempre y cuando no se violente ninguna de las garantías y derechos mínimos que las leyes de trabajo otorgan a los trabajadores; ya que como se expuso anteriormente son irrenunciables.

Durante el proceso ordinario laboral, también existe una etapa de conciliación, en la que se pretende que las partes lleguen a un acuerdo mediante la intervención del juez; el Artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo regula: "...Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas."

Dentro del juicio ordinario laboral la etapa de la conciliación se lleva a cabo después de la contestación de la demanda y la reconvención, en su caso; esto no significa que únicamente allí pueda conciliarse ya que esto puede hacerse en cualquier momento durante el juicio y siempre será título ejecutivo el acta que se levante de dicha conciliación. Pero esto no quiere decir que en la conciliación las partes puedan llegar a acuerdos que sean inferiores a los derechos mínimos que la ley otorga al trabajador, ya que estos no pueden ser renunciados ni por él mismo, ni contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, como indica el artículo anteriormente citado.



Otro aspecto importante de analizar es sobre qué puede llegarse a una conciliación, al respecto es importante diferenciar entre los derechos reconocidos y establecidos por la ley y las simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y exigibles de forma inmediata y los segundos susceptibles de renunciarse y disminuirse a discreción de un juez de trabajo, por lo que sobre estos últimos es posible una conciliación.<sup>11</sup>

### **1.3.2. Oralidad**

El principio de oralidad se encuentra regulado en los Artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo, los cuales establecen que todos los procedimientos en toda clase de juicios de trabajo y previsión social deben ser orales. Las gestiones orales deben hacerse en audiencia, de las que debe levantarse acta escrita, y actualmente en la mayoría de casos son gravadas en CD, para que las partes puedan tener una copia de las mismas.

Aunque el juicio ordinario laboral sea oral, esto no impide que ciertas actuaciones puedan realizarse de forma escrita, por ejemplo, cuando una de las partes del proceso considere que el juzgador, al dictar una resolución incurrió en algún vicio del procedimiento, puede interponer un recurso de nulidad, el cual será presentado dentro de los tres días siguientes de notificada la resolución de forma escrita. De igual forma sucede con la cuestión de incompetencia, ya que debe presentarse dentro de los primeros tres días de notificada la resolución que cita a las partes a comparecer a juicio

---

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 27.



oral, ya que es una contingencia que debe esclarecerse antes de cualquier audiencia, por lo que es necesario presentarla de forma escrita.

### **1.3.3. Impulso procesal de oficio**

Este principio también se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo y consiste en que no es necesaria la solicitud de las partes, el juez de oficio debe darle seguimiento a cada una de las etapas procesales.

### **1.3.4. Inmediación procesal**

Este principio también se encuentra regulado en el Artículo 321 el cual establece que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante las diligencias de prueba.

### **1.3.5. Concentración procesal**

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 335 del Código de Trabajo, pero también está segregado en toda la parte adjetiva de dicho código, ya que lo que pretende es que en una misma audiencia se lleven a cabo el mayor número o la totalidad de etapas procesales, sin interrupción alguna, de forma sucesiva, y procurando cumplir con las formalidades y modalidades de cada una de ellas.



### **1.3.6. Preclusión procesal**

El principio de preclusión procesal se refiere a que no puede volverse a una etapa procesal que ha concluido. Este principio se encuentra en varios artículos del Código de Trabajo, por ejemplo, el Artículo 344 que literalmente regula: "...Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano."

A lo que se refiere el relacionado artículo es a que una vez pasó el momento procesal oportuno para ofrecer y proponer los medios de prueba, no puede pretenderse que se tengan como tal nuevos elementos de convicción, de la misma forma sucede con cada etapa procesal, de contestación, de ampliación de demanda, de excepciones previas, no puede regresarse a ninguna ya que esto significaría una violación a los principios constitucionales de derecho de defensa y debido proceso.

### **1.3.7. Sencillez**

El proceso en materia laboral, no es que carezca de formalismos, por supuesto que los tiene, como todo proceso judicial, pero estos son mínimos y sencillos. Es por ello que se dice que el derecho de trabajo es poco formalista, porque los aspectos formales no son superiores a los aspectos de fondo.



La sencillez puede apreciarse en el proceso laboral en el momento en que no es necesario el auxilio de un profesional del derecho para accionar ante un órgano jurisdiccional, tampoco es necesario que los escritos sean firmados estrictamente por el actor, puede hacerlo cualquier persona a su ruego, ya que el fin y objeto del proceso es facilitar el acceso a la justicia.

El proceso laboral se diferencia del proceso civil en que este último es totalmente formalista, los comparecientes deben estar siempre auxiliados por un abogado profesional, y de hacer falta uno solo de los requisitos de forma o fondo, la demanda es rechazada de plano, en cambio en el proceso laboral, como pudo apreciarse en el texto precitado considerado por la Corte de Constitucionalidad, debe estar inspirado en procesos sencillos y accesibles al trabajador, como por ejemplo el no prestar garantía para solicitar una medida precautoria o la forma simple de acreditar la necesidad de una la misma.

### **1.3.8. Economía procesal**

Este principio busca la rapidez y celeridad del proceso, además de que las partes hagan la mínima inversión económica en el mismo. En la práctica, este principio no logra cumplir su objetivo ya que, muchas veces el uso desmedido de recursos interpuestos por alguna de las partes detiene el proceso y lo retarda meses e incluso años.



### **1.3.9. Congruencia**

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece la forma en que las sentencias deben ser dictadas por los jueces de trabajo y previsión social, y dentro de sus requisitos indica que deben ser congruentes con la demanda. A lo que este principio se refiere es a que los jueces no pueden resolver de forma ultra petita, ni tampoco pueden dejar de conocer y pronunciarse sobre algún punto de la demanda o de la contestación de esta, a menos que éste no sea de su competencia. Su resolución debe ser acorde a las pretensiones de las partes. Aunque en materia laboral existe doctrina que opina que los jueces de trabajo pueden resolver más allá de lo solicitado por las partes.<sup>12</sup>

No está demás mencionar que en el proceso laboral, también se aplican los principios ideológicos y sustantivos del derecho de trabajo, expuestos anteriormente al principio del presente capítulo.

### **1.4. El derecho de trabajo como derecho internacional**

El derecho de trabajo es un derecho mundial, al que debe tener acceso toda persona, sin importar el país en que se encuentre, pero este derecho no consiste únicamente en que exista una norma escrita que regule las relaciones entre patronos y trabajadores, sino en que estas normas puedan proporcionarle al trabajador condiciones de vida dignas de todo ser humano.

---

<sup>12</sup> Marroquín Sosa, Carlos Humberto. **El principio de celeridad procesal aplicado al trámite de los medios de defensa del patrono en materia laboral.** Pág.20



Desde el surgimiento del capitalismo, la parte que posee los medios de producción ha tenido dominio sobre la parte que necesita prestar sus servicios para asegurar su subsistencia y la de su familia, aprovechándose para enriquecerse y fortalecer su poder. Es por ello que a lo largo de la historia se han creado mecanismos, normas e instituciones para defender al trabajador y crear un derecho armonioso, equitativo y justo para ambas partes.

En el ámbito del derecho internacional, es la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, quien juega el papel de defender y desarrollar, a nivel internacional, el derecho de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo surge, en la Conferencia de París, también llamada Conferencia de la Paz, llevada a cabo en el palacio de Versalles, en 1919 al finalizar la primera guerra mundial. Dicha conferencia tenía como objeto buscar la paz, la justicia social y los procedimientos para restaurar al mundo de los desastres ocasionados por la guerra.<sup>13</sup>

El Tratado de Versalles, crea instituciones encaminadas a dirigir de forma política, económica y social el mundo entero en forma pacífica y justa, con el objeto de velar por la paz mundial en todos los ámbitos; tal como la Organización Internacional del Trabajo, que como indica el preámbulo de su constitución, el motivo de su creación fue el siguiente:

---

<sup>13</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang—es/index.htm>. **Orígenes e historia.** (Guatemala, 8 de julio de 2015).



“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social... Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones... Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países... Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”

La Organización Internacional del Trabajo surge en un contexto histórico de búsqueda de la paz mundial, ya que como menciona también en el preámbulo de su constitución, las condiciones de trabajo de esa época suponían injusticias y penalidades para la mayor parte del pueblo, que por la inquietud que provocaban, ponían en peligro la paz y la armonía del mundo, siendo de urgencia mejorarlas mediante el establecimiento de un máximo de horas de trabajo, días de descanso y salarios razonables, incluso aspectos de seguridad social como accidentes, vejez e incapacidad.

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo se fundamentan por las establecidas en el Tratado de Versalles y su constitución. En búsqueda de cumplir con los propósitos de su constitución, la Organización Internacional del Trabajo desarrolló

un programa denominado: “Programa de Trabajo Decente”. Con el cual pretende alcanzar el bienestar de las personas y generar ingresos y progreso social y económico, fortaleciendo a la población.

Se podría decir entonces que el trabajo decente es aquel que busca el reconocimiento del trabajo como fuente de la dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y el crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. Con él, la Organización Internacional del Trabajo, busca hacer cambios positivos en la vida de todas las personas, a nivel local, nacional e internacional, y adaptar el derecho de trabajo, a los constantes cambios y exigencias de la sociedad.<sup>14</sup>

### **1.5. El derecho de trabajo como un derecho humano**

Como se indicó anteriormente, el derecho de trabajo tiene relevancia no solo a nivel nacional sino también internacional, tan grande, que puede afectar la paz y estabilidad de cualquier país, e influir de forma negativa o positiva en su desarrollo.

El ser humano necesita de alimentos, vestido, vivienda, salud y un sinnúmero de recursos para poder vivir de forma digna. Desde sus inicios, el hombre primitivo utilizaba su fuerza para cubrir sus principales necesidades, si era alimento, cazaba, si necesitaba vestirse, cortaba la piel de sus presas. Con el paso de los siglos, el hombre ha

---

<sup>14</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. **El programa de trabajo decente**. (Guatemala, 7 de julio de 2015).



evolucionado, pero sigue haciendo uso de su fuerza de trabajo para suplir sus necesidades. Es por ello que el derecho de trabajo es un derecho humano, vital e inherente a la persona.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus Artículos del 23 al 25, incluye al derecho de trabajo de la forma siguiente:

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

El derecho de trabajo es tan importante para el desarrollo de cada sociedad y de cada persona en lo particular; ya que no solo lo dignifica como ser humano sino también le da las herramientas necesarias para suplir sus necesidades; por ello debe contar con condiciones básicas como las anteriormente indicadas; además, también está



reconocido como derecho humano en el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que literalmente establece:

“Artículo 6.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

El trabajo es inherente a toda persona, reconocerlo como un derecho fue el primer paso para el desarrollo de la sociedad, pero este reconocimiento no era suficiente, si se pretendía un desarrollo económico sostenible a nivel mundial, ya que no se lograría si la mayor parte de la población estaba siendo explotada y utilizada para el beneficio de una minoría. Es por ello que fue indispensable dotar al derecho de trabajo de garantías y principios fundamentales que también le reconocieran un carácter humano, que desde la aparición del hombre ha tenido, puesto que de él depende su subsistencia y desarrollo integral y el de su núcleo familiar. Razón por la cual el derecho de trabajo debe evolucionar tanto como lo hace el ser humano y adaptarse a cada una de sus nuevas necesidades.

El desarrollo del derecho de trabajo, su consolidación como una rama de las ciencias jurídicas y división en derecho sustantivo del trabajo y derecho procesal del trabajo, surgen a través de un proceso histórico lento y hostil que duró muchos años. Dicho proceso no ha terminado, pues las relaciones de trabajo cambian conforme la sociedad



evoluciona, por lo que es necesario que el derecho de trabajo se desarrolle juntamente con ella, pero para que este no pierda su esencia es menester que dicho desarrollo se haga sobre los mismos fundamentos que le dieron vida; es decir, tomando en cuenta las características ideológicas y principios expuestos en el presente capítulo. Fundamentos que deben ser tomados en cuenta al momento de proponer un procedimiento que agilice el pago de las prestaciones laborales irrenunciables a los trabajadores dentro del presente trabajo.

También es importante conocer cómo se regula el derecho de trabajo a nivel internacional y su característica como derecho humano, con el objeto de comprender la influencia que tiene en el desarrollo no solo de cada persona individual, sino de un país o una sociedad; por lo que no puede ser estático sino que debe mejorar e implementar nuevos procedimientos para su cumplimiento.



## CAPÍTULO II

### 2. Prestaciones laborales

En la actualidad, la reclamación del pago de prestaciones laborales se lleva a cabo en un juicio ordinario laboral, mediante el cual, se puede solicitar al juez que ordene el pago de prestaciones previamente reconocidas por la ley, como lo son el salario mínimo, la bonificación incentivo, el aguinaldo, la bonificación para trabajadores del sector privado y público, vacaciones; y, de otras prestaciones que necesitan ser reconocidas por autoridad competente para que sea obligatorio su pago, como lo son la indemnización por tiempo servido, las ventajas económicas y las horas extraordinarias.

Lamentablemente en el derecho procesal del trabajo guatemalteco, la reclamación de todo tipo de prestaciones laborales es sumamente tardada y costosa para la parte trabajadora, ya que es necesario ventilarla en un juicio de conocimiento, lo que implica un proceso largo y complejo, sumando a ello los recursos que se interponen y lo hacen más tardado.

#### 2.1. Definiciones

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, por lo que



prestación se refiere a aquel “servicio que una autoridad, o un contratante, ofrece o exige a otro.”<sup>15</sup>

En consecuencia, se puede indicar que en una relación laboral existen prestaciones obligatorias para cada una de las partes. Por ejemplo, un trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios con diligencia y esmero a favor del patrono que lo contrata; asimismo el patrono tiene la obligación de pagar al trabajador un salario y demás retribuciones o beneficios que las normas laborales le imponen o este supere.

Por lo cual se concluye que, las prestaciones laborales son todas aquellas retribuciones y beneficios que el trabajador recibe en dinero, en especie o en tiempo (pero siempre cuantificables en dinero) del patrono, en ocasión a la prestación de sus servicios, tales como sueldos devengados no pagados, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, vacaciones, entre otras y que la ley reconoce y protege de forma tutelar.

## **2.2. Prestaciones laborales irrenunciables**

La ley determina que las prestaciones laborales están investidas de irrenunciabilidad únicamente para los trabajadores; tal como se mencionó anteriormente en el capítulo anterior al exponer el principio de irrenunciabilidad. La Constitución Política de la

---

<sup>15</sup> <http://www.definicionabc.com/social/prestaciones.php#ixzz3V8iPMN1u>. (Guatemala, 19 de julio de 2015).



República de Guatemala, en su Artículo 106 establece que dicha irrenunciabilidad hace nulas de pleno derecho todas las normas que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala; lo cual también establece el Artículo 12 del Código de Trabajo.

Si bien las prestaciones laborales no pueden ser renunciadas, hay que saber diferenciar entre los derechos reconocidos y establecidos por la ley, los cuales son irrenunciables y exigibles de forma inmediata; y las simples pretensiones del derecho, las cuales pueden renunciarse y disminuirse a discreción de un juez de trabajo.

“En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir; y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derechos cuya materia y determinación será materia de debate”.<sup>16</sup>

Es por ello que suena insólito que para poder cobrar judicialmente prestaciones tales como sueldos devengados no percibidos, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo, aguinaldo y vacaciones; sea necesario que el trabajador tenga que iniciar un juicio de conocimiento, cuando estas prestaciones

---

<sup>16</sup>López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 27.



han sido previamente reconocidas y otorgadas por la ley por el simple hecho de haber existido una relación laboral probada, y no son materia de discusión.

Distinto sucede con prestaciones como la indemnización por tiempo servido y los daños y perjuicios, cuyo derecho debe ser previamente declarado por un juez de trabajo, quien en un juicio de conocimiento, fundamentado en el principio de supremacía de la realidad y en búsqueda de la forma en que terminó la relación laboral en el caso concreto, intenta averiguar si al trabajador le corresponde el derecho de cobrarlos, ya que la ley únicamente los concede a quienes han sufrido un despido injustificado o han sido objeto de un despido indirecto, en virtud del perjuicio que el patrono les ocasionó con dicha terminación.

Al respecto el Código de Trabajo en su parte conducente literalmente regula: “Artículo 82. 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 servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo.”

“Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese



efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Por lo cual, se deduce que para tener derecho a la indemnización por tiempo servido, es necesario que un juez de trabajo establezca previamente si la relación laboral terminó por un despido injustificado o por un despido indirecto (Artículo 79 Código de Trabajo), y una vez se declare que la indemnización procede también tendrá derecho el trabajador al pago de los daños y perjuicios.

Por lo anteriormente indicado, en la etapa de conciliación del juicio ordinario laboral, cuando un trabajador reclama el pago de indemnización por tiempo servido y otras prestaciones laborales como aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y vacaciones; el juez permite que las partes lleguen a un arreglo sobre el monto a pagarse por dicha indemnización, menor a la pretensión inicial del trabajador, con el objeto de terminar de una vez con el conflicto; pero las demás prestaciones no pueden ser disminuidas, únicamente podría negociarse sobre su forma de pago, ya que el derecho está previamente establecido por la ley y no necesita declaración judicial.



De igual forma sucede con prestaciones laborales como horas extraordinarias y ventajas económicas, cuyo derecho debe ser probado primero ante un juez de trabajo y previsión social (es importante recordar que la carga de la prueba en estas dos prestaciones recae sobre el trabajador); al respecto la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en reiteradas ocasiones, como en el expediente de apelación de sentencia de amparo número 1811-2004 que en su parte conducente establece:

“El trabajador puede pues, formular las afirmaciones que considere convenientes sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que con fundamento en el precepto precitado, es al patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos expuestos por la parte demandante. Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas y reclamadas; y 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario (criterio sustentado en el expediente de apelación de sentencia de amparo número ciento noventa y uno – dos mil cuatro).”

Como lo establece la Corte de Constitucionalidad, las ventajas económicas y horas extraordinarias deben ser probadas por el trabajador, lo que implica necesariamente que se lleve a cabo un juicio de conocimiento para que un juez de trabajo y previsión social declare la existencia del derecho de pago.



“Un trabajador demanda reclamando indemnización o despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas, y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la contestación de la demanda que lo había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos pero si puede renunciar o disminuir su reclamación, sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho”.<sup>17</sup>

No es la intención dar a entender al lector que la indemnización por tiempo servido, el pago de horas extraordinarias y las ventajas económicas, no gozan en ningún momento del carácter de irrenunciabilidad; solamente se intenta explicar que el derecho debe ser declarado previamente por un tribunal de justicia competente y que al pronunciarse este favorablemente, inmediatamente poseen carácter irrenunciable para el trabajador y de pago obligatorio para el patrono.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, se enumeran y explican las prestaciones laborales que son de carácter irrenunciable:

---

<sup>17</sup>Ibid. Pág. 31.



### **2.2.1. Salarios devengados no pagados**

Son los que corresponden al tiempo que el trabajador prestó sus servicios al patrono pero que no le fueron pagados al momento de finalizar la relación laboral.

### **2.2.2. Bonificación incentivo**

Mediante el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, se creó la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, con el objeto estimular y aumentar su productividad y eficacia. El monto mínimo de la bonificación incentivo es de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00), el cual puede aumentarse pero jamás disminuirse y debe pagarse juntamente y en la misma forma que el salario; dicha prestación no constituye ni sustituye al salario y tampoco se toma en cuenta para el cálculo de prestaciones laborales como el aguinaldo y la bonificación incentivo para trabajadores del sector público y privado.

### **2.2.3. Aguinaldo**

El aguinaldo fue creado mediante el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado; y consiste en otorgar anualmente en concepto de aguinaldo el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen los trabajadores por un año de servicios continuos o la parte proporcional que corresponda.

El aguinaldo debe pagarse en dos pagos, un cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre de un año y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero del año siguiente; pero también puede pagarse en un solo pago en la primera quincena de diciembre si fuere costumbre de la empresa para beneficio de los trabajadores.

#### **2.2.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

La Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, también conocida como bono catorce, fue creada mediante el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Para su pago se toma como base los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año, el cual, para estos efectos, inicia el uno de julio de un año y termina el treinta de junio de cada año siguiente, y debe pagarse en la primera quincena del mes de julio de cada año.

Al momento de una terminación laboral antes de la época del pago de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, esta debe pagarse de forma proporcional.

#### **2.2.5. Vacaciones**

El Código de Trabajo en el Artículo 130 establece que todo trabajador tiene derecho a gozar, por lo menos de quince días hábiles de descanso remunerados, por un año de servicios continuos. Para que el trabajador pueda gozar de vacaciones debe haber



trabajado como mínimo ciento cincuenta días, dentro de los cuales se computan como días trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida o por enfermedad y accidente.

El patrono debe señalar al trabajador, dentro de los sesenta días siguientes al cumplimiento del año de servicios continuos, la fecha en que el trabajador debe gozar de sus vacaciones.

La finalidad de las vacaciones es que el trabajador pueda recuperar sus energías físicas y mentales y pueda continuar en mejores condiciones desempeñando sus labores por un año más; es por ello que el Código de Trabajo regula que son ininterrumpidas y únicamente pueden ser gozadas en dos períodos, ya que de dividirse en más, no cumplirían su finalidad. No son acumulables de año con año con la finalidad de gozar después de un período de vacaciones mayor, ni son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador haya adquirido el derecho al finalizar su relación laboral y no sea por más de cinco años.

En el caso de los servidores públicos, según el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en sus numerales dos y tres, regula que los servidores públicos gozarán de 20 días hábiles de vacaciones después de un año de servicios continuos, pero que a los trabajadores expuestos a riesgos, se les concederá treinta días hábiles.



Es importante mencionar que en cada entidad pública o privada, puede superarse el período de vacaciones, mediante la negociación individual o colectiva, en reglamentos interiores de trabajo o pactos colectivos de condiciones de trabajo. Por ejemplo, la Contraloría General de Cuentas en el Artículo 18 de su pacto colectivo, otorga veinte días hábiles de descanso en concepto de vacaciones, pero estos días pueden ser aumentados dependiendo el tiempo que el trabajador tenga de laborar para la relacionada entidad.

En este caso, el trabajador, al momento de terminar la relación laboral, si no ha gozado de sus vacaciones, tendrá el derecho a recibir el importe de los días que le correspondan, conforme al pacto colectivo, ya que es ley profesional entre las partes y supera las garantías mínimas que la legislación laboral otorga a los servidores públicos.

### **2.3. Obligación patronal del pago de prestaciones laborales irrenunciables**

El patrono debe hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales irrenunciables anteriormente expuestas, al momento de la finalización de la relación laboral, sea cual fuere su razón, atendiendo al hecho de que en la mayoría de casos, el trabajador queda sin otra forma de obtener ingresos para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia; es por ello que necesita disponer de ellas inmediatamente.

Además, el derecho a las prestaciones laborales irrenunciables, existe previamente a ser declarado por un juez en un proceso de conocimiento, ya que la ley lo otorga al trabajador con el simple hecho de que exista una relación laboral, no importando la

causal que le ponga fin, únicamente se deben definir los montos y para ello, la misma ley indica su forma de cálculo.

## 2.4. Plazos de prescripción

“La doctrina recoge que todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídica, debe de ser prescriptible, entendiendo la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio. Por esto, todos los cuerpos jurídicos que garantizan el derecho de acción, cualquiera que sea la materia sobre la que verse, precisan también los términos de prescripción de dichas acciones... La prescripción es necesaria citarla a fin de determinar en una forma clara hasta dónde puede persistir el derecho de los trabajadores y de los patronos para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales”<sup>18</sup>

Todo derecho, sin importar la materia de que se trate, a excepción de aquellos que la ley determine explícitamente, tiene un plazo para ejercer una acción, al cual pone fin la prescripción.

El Código de Trabajo regula la prescripción en el Artículo 258 de la forma siguiente:

“Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo...”

---

<sup>18</sup> Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 500.

Por lo que puede deducirse que la prescripción se entiende como el cumplimiento del plazo que pone fin a un derecho o una obligación.

La doctrina señala, que en materia laboral, existen dos clases de prescripción, la primera es la prescripción taxativa, que es aquella que tiene un plazo específico, por ejemplo el plazo de treinta días para reclamar la indemnización por tiempo servido en caso de despido, regulado en el Artículo 260 de Código de Trabajo. La segunda forma de prescripción es la prescripción genérica de dos años, regulada en el Artículo 264 del Código de Trabajo, que es aplicable a todos aquellos derechos regulados en el Código de Trabajo y demás leyes laborales que no poseen un plazo específico de prescripción.<sup>19</sup>

En el caso de las prestaciones laborales irrenunciables, el plazo de prescripción no se encuentra regulado de forma taxativa, por lo que se aplica la prescripción genérica, contenida en el Artículo 264 del Código de Trabajo mencionado anteriormente.

En el caso de los trabajadores del Estado, la Ley de Servicio Civil tampoco establece un plazo para la prescripción de las prestaciones laborales irrenunciables. El Artículo 87 de dicha ley regula que todos los derechos que no tengan un plazo específico y que surjan de la misma prescriben en tres meses, pero en virtud del principio de in dubio pro operario, estudiado anteriormente, y que establece que en caso de duda debe aplicarse la ley que sea más beneficiosa para el trabajador; la norma que debe aplicarse para los trabajadores del sector público es el Artículo 264 del Código de Trabajo, por lo cual el

---

**Ibid.** Pág. 502

plazo para reclamar el pago de prestaciones laborales irrenunciables por parte de los trabajadores del sector público prescribe en dos años.

El plazo de dos años para reclamar el pago de prestaciones laborales irrenunciables empieza a contarse a partir del momento en que finaliza la relación laboral; conforme lo establecido por el Código de Trabajo y a lo considerado en reiteradas ocasiones por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala; por lo que al finalizar la relación laboral los trabajadores podrán reclamar el pago de cinco años de vacaciones no gozadas, todos los años en que no hayan percibido bonificación anual para trabajadores del sector público y privado y aguinaldo.

Es importante hacer mención que la prescripción también puede ser interrumpida de las formas establecidas en el Artículo 266 del Código de Trabajo.

Para el desarrollo del presente trabajo fue indispensable definir qué es una prestación laboral y distinguir a cuales de ellas tiene derecho el trabajador por la sola existencia de una relación laboral porque la ley se las concede de esa manera; de las que necesitan ser declaradas y reconocidas previamente por la autoridad judicial competente, puesto que el objeto del presente trabajo es proponer un procedimiento que agilice el pago de las primeras. Además, es necesario conocer los plazos de que dispone el trabajador para hacer valer sus derechos, ya que si bien es cierto las prestaciones laborales son irrenunciables, están sujetas a un plazo de prescripción y el trabajador puede perder el derecho a reclamar su pago legalmente.



## CAPÍTULO III

### 3. Realidad guatemalteca e influencia de aspectos históricos y culturales

Actualmente en Guatemala, el cobro de todas las prestaciones laborales se puede realizar en dos vías; la primera es la vía administrativa, ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como se expondrá más adelante; y la segunda, es la etapa judicial, ante los juzgados de trabajo y previsión social.

El procedimiento administrativo iniciado ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es meramente conciliatorio, por lo que las partes no pueden ser obligadas a hacer o cumplir con algo que no hayan aceptado en esa instancia; motivo por el cual el cobro de las prestaciones laborales termina en la mayoría de casos dilucidándose en un juicio de conocimiento que puede durar muchos años, lo que carece de sentido, ya que existen ciertas prestaciones cuyo derecho no necesita ser declarado por un órgano jurisdiccional puesto que fue otorgado por la ley por la sola existencia de la relación laboral probada, y al finalizar el juicio de conocimiento, siempre deben ser pagadas al trabajador.

La mayoría de trabajadores no conocen la naturaleza de todas las prestaciones laborales que les atañen, ni la forma de reclamar su pago o plazo que poseen para hacerlo. Tampoco conocen lo tardado o costoso que puede ser su cobro, lo que los coloca en desventaja ante los patronos, quienes en muchos casos poseen recursos suficientes para retardar los pagos.



La situación económica en Guatemala no es fácil, según el Acuerdo Gubernativo número 303-2015 publicado en el Diario de Centroamérica el treinta de diciembre del año dos mil quince, para el año dos mil dieciséis se tiene el salario mínimo siguiente:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q.10.23	Q.11.70	Q.13.65	Q.81.87	Q.2,497.04	Q.250.00	Q.2,747.04
AGRÍCOLAS	Q.10.23	Q.11.70	Q.13.65	Q.81.87	Q.2,497.04	Q.250.00	Q.2,747.04
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.9.36	Q.10.70	Q.12.48	Q.74.89	Q.2,284.15	Q.250.00	Q.2,534.15

20

Como se puede observar, el salario mínimo establecido por el gobierno de Guatemala para el dos mil dieciséis difícilmente alcanza para cubrir los costos de una canasta básica; y lo que es aún más lamentable, es que muchos trabajadores en razón del elevado índice de desempleo y alza en los precios, aceptan trabajos con salarios inferiores al salario mínimo, sin pago de prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público por necesidad.

Es por ello que es indispensable que los trabajadores conozcan que sus derechos son irrenunciables y que de no iniciar una relación laboral con las condiciones mínimas que les concede la ley; pueden reclamar su pago y el reajuste correspondiente.

<sup>20</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>. **Salario mínimo 2016**. (Guatemala, 2 de febrero de 2016).



### **3.1. Intervención del Estado**

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando inciso e), regula que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Es por ello y por su característica tutelar, que el derecho de trabajo posee una protección especial del Estado, que hace inminente su intervención, dejando sin materia a principios como el de la autonomía de la voluntad, que inspira la normativa civil y mercantil, y obliga a las partes al cumplimiento de garantías mínimas e irrenunciables que la ley concede al trabajador.

### **3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente encargado de representar al Estado en materia laboral y de velar por el estricto cumplimiento del Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos. Este, mediante sus dependencias, se ocupa de supervisar, vigilar y prevenir a los empleadores de dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, también está facultado para concederles plazo para que cumplan con sus prevenciones y para solicitar a los jueces de trabajo la imposición de multas por las faltas cometidas.

Las principales funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social están reguladas en el Artículo 274 del Código de Trabajo que literalmente establece: "El Ministerio de



Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.”

Los asuntos relacionados en el artículo anteriormente citado son de competencia exclusiva de las autoridades de trabajo y todas las demás autoridades están obligadas a darles cooperación y auxilio.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con las dependencias siguientes: La Dirección General de Trabajo, que se encarga del registro laboral y el departamento de salarios. La Dirección General de Empleo, que tiene a su cargo los permisos de extranjeros y el observatorio laboral; la Inspección General de Trabajo; la Dirección de Previsión Social que se encarga de todo lo relacionado a la salud y seguridad ocupacional y al programa de aporte al adulto mayor; y, la Comisión Nacional del Salario.<sup>21</sup>

Dentro de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión social se encuentra la Inspección General de Trabajo, cuyo objeto es, mediante su cuerpo de inspectores y

---

<sup>21</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/>. **Servicios al ciudadano**. (Guatemala, 31 de agosto de 2015).



trabajadores sociales, velar porque tanto trabajadores, organizaciones sindicales, como los patronos, cumplan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes.

Los inspectores de trabajo gozan de facultades especiales, pueden visitar los lugares de trabajo en distintas horas del día y aun en la noche, si el trabajo se ejecuta en jornada nocturna; pueden examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago; examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal; interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono; tomar o sacar muestras de substancias y materiales. También tienen facultad para levantar actas y prevenir a los patronos para que se ajusten a derecho dentro de un plazo determinado. Además, a las actas levantadas por los inspectores de trabajo se les reconoce como títulos ejecutivos, por lo que podrá exigirse su cumplimiento sin agotar un juicio de conocimiento.

Por el incumplimiento de las prevenciones notificadas por el inspector de trabajo al infractor, este puede solicitar ante un juez de trabajo y previsión social, que le imponga una sanción cuyo monto puede variar entre dos a veinte salarios mínimos, dependiendo del tipo de falta cometida, conforme lo establecido en el Artículo 272 del Código de Trabajo.

De igual forma, el Código de Trabajo en el Artículo 280 establece que: “La Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya



relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuan se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...”

### **3.3. Procedimiento de cobro de prestaciones laborales irrenunciables**

A continuación se describe el procedimiento actual para reclamar el pago de prestaciones laborales irrenunciables.

#### **3.3.1. Etapa administrativa**

El cobro de las prestaciones laborales en la vía administrativa, en el caso de los trabajadores del sector privado, puede hacerse primero ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La función de la Inspección General de Trabajo, es conciliatoria, no puede obligar a que el patrono pague todas las prestaciones laborales, en especial las irrenunciables; pero cuando es muy evidente la violación al derecho, sí puede prevenirlo para que en un plazo determinado o en una nueva audiencia cumpla con sus obligaciones patronales.

Si los trabajadores y el patrono no llegan a una conciliación en la vía administrativa, el inspector de trabajo puede consultar al trabajador si desea que se señale una nueva audiencia o que se dé por agotada la vía administrativa. En este último caso el



trabajador deberá presentar su demanda ante los juzgados de trabajo y previsión social, dentro del plazo de ley, el cual dependerá de las prestaciones que se pretenda reclamar.

En el caso de los trabajadores del Estado el procedimiento de la vía administrativa es totalmente distinto; empezando porque es obligatorio para que puedan demandar ante los juzgados de trabajo y previsión social; lo que es totalmente opuesto al caso de los trabajadores del sector privado, en cuyo caso es potestativo.

También es importante mencionar que en el caso de los trabajadores del Estado, la vía administrativa no siempre será la que regula la Ley de Servicio Civil, puesto que puede que el procedimiento esté establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, tal es el caso de la Contraloría General de Cuentas, cuyo procedimiento administrativo consiste en el recurso de apelación que debe interponerse en el plazo de tres días de notificado el despido ante la junta mixta, la cual se conforma por representantes del Contralor General de Cuentas y de los sindicatos.

El procedimiento establecido en la Ley del Servicio Civil consiste en que el trabajador presentará un recurso de apelación ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro del término de tres días a contar a partir de la notificación de la resolución recurrida. El director lo hará de conocimiento de la Junta Nacional de Servicio Civil inmediatamente, quien resolverá en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta Nacional de Servicio Civil no hubiere proferido la respectiva resolución en tal término, en los casos de despido, se tendrá



agotada la vía administrativa y por resuelta negativamente la petición, para que el apelante pueda presentar su reclamación ante las Salas de Trabajo y Previsión Social, que conocerán en única instancia.

La junta debe dar audiencia al apelante por cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad. La junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y siempre que lo estime necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas y se practiquen las diligencias que a su criterio sea indispensable resolver.

La Junta Nacional de Servicio Civil debe decidir sobre la procedencia o improcedencia del despido. En el primer caso, la autoridad nominadora debe ejecutar inmediatamente la resolución respectiva, si antes no ha ordenado la suspensión del servidor público. En el segundo caso, la autoridad nominadora debe acatar en definitiva y de inmediato lo resuelto. La Junta Nacional de Servicio Civil también puede ordenar a la entidad nominadora la aplicación de cualquiera de las sanciones previstas en esta ley y autorizar la adopción de otras medidas que redunden en el mantenimiento de la disciplina y el orden en el servicio, si decide que no es procedente el despido.

### **3.3.2. Etapa judicial**

Una vez agotada la vía administrativa o sin necesidad de ella, en el caso de los trabajadores del sector privado, el trabajador puede presentar su demanda ante los juzgados de trabajo y previsión social; específicamente ante el Centro de



Administración de Justicia Laboral, que asigna el expediente a un juzgado de admisibilidad de demanda, este es el encargado de velar porque dicha demanda cumpla con todos los requisitos de forma y fondo, por lo que puede solicitar al actor que corrija, aclare o modifique su demanda conforme a derecho. Subsanados los requisitos de la demanda, es asignada a uno de los juzgados de trabajo y previsión social, que será el competente para conocer todo el litigio en primera instancia.

En la resolución que da trámite a la demanda y cita a las partes a comparecer a la primera audiencia, el juez las previene para que comparezcan a juicio oral con sus respectivos medios de prueba, ya que en una sola audiencia pueden llevarse a cabo casi todas las etapas procesales, desde la ampliación o ratificación de la demanda hasta el diligenciamiento de los medios de prueba de ambas partes; esto es porque el juicio ordinario laboral es eminentemente oral y busca que la mayor parte de etapas procesales se desarrollen en el menor número de audiencias, en virtud de los principios de oralidad y concentración procesal que lo fundamentan.

Como se mencionó anteriormente, en la audiencia oral la primera etapa que se desarrolla es la ampliación o modificación de la demanda; si el actor no tiene nuevas pretensiones, hechos o medios de prueba que incorporar, la parte demandada podría interponer excepciones dilatorias por motivos de fondo como demanda defectuosa o falta de capacidad legal, falta de personería o falta de personalidad, entre otras. El juez concede al actor la oportunidad de contestar las excepciones previas en ese momento o le otorga el plazo de veinticuatro horas para que lo haga. Si la parte actora se acoge



al plazo de veinticuatro horas, la audiencia se suspende y se señala nueva hora y fecha para continuarla.

Contestadas las excepciones previas se dilucida la etapa de contestación de la demanda, reconvención y excepciones perentorias, con lo cual la parte demandada se opone y defiende de la demanda interpuesta por el actor.

Después de contestada la demanda y la reconvención, en su caso, conforme el Artículo 340 del Código de Trabajo, el juez tratará de hacer llegar a las partes a una amigable conciliación, con el objeto de finalizar el proceso. Pero esto no significa que únicamente en esta etapa del proceso las partes puedan llegar a un arreglo, ya que como se expuso en el apartado de los principios que inspiran el juicio laboral, la conciliación puede darse en cualquier momento; además, el juez también puede proponer la conciliación en cualquier momento conforme a la facultad otorgada por la Ley del Organismo Judicial.

Finalizada la etapa de conciliación, si las partes llegaron a un acuerdo, este puede ejecutarse conforme al procedimiento establecido en el Código de Trabajo, por todas las pretensiones del actor o únicamente por lo acordado, si la conciliación fue parcial. Si no hubo conciliación o esta fue parcial el juicio continúa y deben diligenciarse los medios de prueba. Una vez finalizada la recepción de los medios de prueba el juez tiene la facultad de solicitar un auto para mejor proveer dentro del plazo de diez días, después del cual deberá dictar la sentencia en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días.



En contra de la sentencia que ponga fin al juicio de conocimiento puede interponerse el recurso de apelación dentro del tercer día de notificada la resolución, ante el juzgado que resolvió en primera instancia quien lo elevará a la Sala de Apelación de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Dicho tribunal dará audiencia al recurrente por el plazo de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad y solicite el diligenciamiento de medios de prueba que hayan sido negados por el juez de primera instancia, siempre que conste en autos su protesta y a criterio del tribunal sean procedentes. Seguidamente se señalará día para la vista dentro de los cinco días siguientes, y finalmente la Sala de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia en segundo grado dentro de cinco días.

### **3.3.3. Etapa de ejecución**

Al estar firme la sentencia de segunda instancia, los autos deben volver al juzgado que conoció en primera instancia, ya que a este corresponde la ejecución de la sentencia. El juez notificará la ejecutoria y dentro de los tres días siguientes practicará la liquidación correspondiente y la hará del conocimiento de las partes. Contra la liquidación el único recurso que puede interponerse es el de rectificación por error en cálculo.

Si al tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación el obligado no ha verificado el pago, el juez ordenará que se le requiera y librará el mandamiento y ordenará el embargo de los bienes o cuentas que garanticen la suma adeudada. Si al tercer día de notificado el embargo el deudor no realiza el pago al trabajador se practicará un remate de los bienes embargados dentro de un



plazo que no debe exceder de diez días, sin necesidad de publicaciones previas. En el remate el juez declarará fincados los bienes del ejecutado a favor del mejor postor o del ejecutante. Si los bienes están sujetos a registro se dará un plazo de cinco días al ejecutado para que firme el título traslativo bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

En el caso de embargo de cuentas el juez ordenará a los gerentes de los bancos la entrega inmediata de la suma adeudada al ejecutante.

#### **3.3.4. Retardo del pago de prestaciones laborales irrenunciables y entrevistas realizadas a trabajadores del Organismo Judicial**

Para el cobro de las prestaciones laborales es necesario agotar un juicio de conocimiento cuyo diligenciamiento puede durar muchos años e incluso evadirse el pago de prestaciones a su finalización.

Con el objeto de tener una mejor visión de las razones por las cuales se retardan tanto los juicios ordinarios laborales, se entrevistó a algunos funcionarios del Organismo Judicial, dentro de ellos a la actual Directora del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral; quien indicó que la mayor razón de retraso es el uso excesivo de recursos e incidencias de los abogados patronalistas, que son declarados sin lugar por no tener sustento fáctico ni legal, pero que por el principio constitucional de debido proceso deben diligenciarse, suspendiendo el proceso y atrasándolo considerablemente.



Por ejemplo, un trabajador presenta su demanda ante los juzgados de trabajo y previsión social de Guatemala, ya que el lugar en donde prestaba sus servicios era en la ciudad capital. La parte demandada, interpone cuestión de incompetencia, aduciendo que el trabajador realmente laboraba en el municipio de Zacapa, sabiendo que el trabajador realmente laboraba en Guatemala, pero lo hace con la finalidad de suspender el proceso. La cuestión de incompetencia se dilucida en la vía de los incidentes y tarda en resolverse aproximadamente seis meses. Una vez declarada sin lugar la cuestión de incompetencia, la parte demandada apela el auto que la resuelve, apelación que se resuelve en alrededor de cinco meses, lo cual retrasa aproximadamente un año el juicio ordinario laboral y ni siquiera se ha llevado a cabo la primera audiencia.

Lo expuesto en el párrafo que antecede no significa que en todos los casos la cuestión de incompetencia se interponga con la finalidad de retrasar un juicio ordinario laboral; pero lamentablemente en algunas ocasiones esa es la razón.

Con relación al tiempo que tarda un juicio ordinario laboral, la relacionada funcionaria pública indicó que en los juzgados laborales han tenido juicios hasta de siete y ocho años y que muchas veces al llegar a la etapa de ejecución, los patronos ya no poseen recursos financieros a su nombre, lo que hace muy difícil o imposible el cobro de las prestaciones que costaron tanto esfuerzo y tiempo cobrar al trabajador.

En las entrevistas en mención, también se le preguntó a la Directora del Centro de Servicios Auxiliares de Justicia Laboral, si considera necesaria la declaración de un juez



para que se haga efectivo el pago de las prestaciones laborales irrenunciables como bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, vacaciones, salarios devengados y dejados de percibir; a lo que ella comentó que dichas prestaciones le corresponden al trabajador por ley y que no debería ser necesario llevar a cabo un procedimiento tan largo para que puedan obtener su pago. Que sería ideal un procedimiento más corto aunque no descarta la importancia de que la declaración sea judicial.

Se le preguntó también como considera que puede agilizarse el pago de las prestaciones laborales irrenunciables de los trabajadores, a ello contestó que actualmente existen centros de mediación laboral en los juzgados de trabajo, en los cuales también se puede llegar a acuerdos que tienen carácter de título ejecutivo y que es una buena alternativa de finalizar un conflicto laboral.

De lo anteriormente expuesto puede concluirse que si bien es cierto, existen mecanismos para evitar un juicio ordinario laboral, estos dependen de la voluntad de las dos partes, trabajador y patrono y de su deseo de llegar a un acuerdo; pero en ningún momento puede obligarse a ninguna de las partes a acudir a un centro de mediación.

#### **3.4. Incidente de pago de prestaciones laborales irrenunciables como propuesta de solución**

Como se expuso anteriormente, para el cobro de todo tipo de prestaciones laborales, cuando no existe conciliación entre las partes, es necesario iniciar un juicio ordinario



laboral en cuyo diligenciamiento no se cumple del todo el principio de economía procesal, ya que es un juicio largo, tedioso y hasta cierto punto costoso para el trabajador.

Es lamentable que para el cobro de prestaciones laborales irrenunciables como bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, aguinaldo, vacaciones y salarios devengados pendientes de pago; que son prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores por mandato legal, por la simple existencia de la relación laboral probada y sin importar la forma de su finalización; se tenga que pasar por un procedimiento tan largo y engorroso, lo que es absurdo puesto que dichas prestaciones siempre deben ser pagadas al trabajador, lo único que varía es el momento; el cual debería ser lo más pronto posible dada la naturaleza de dichas prestaciones, ya que al terminar el trabajador su contrato de trabajo, probablemente no tenga otra forma de suplir sus necesidades y las de su familia, hasta que busque y obtenga otro, para lo que también necesita recursos económicos.

Es por lo anteriormente expuesto que se hace útil y necesario un procedimiento más sencillo para que el trabajador pueda disponer de sus prestaciones laborales irrenunciables en menor tiempo. Un procedimiento que sea corto pero que a la vez esté dotado de legalidad y juridicidad, conocido por un juez de trabajo y previsión social: un incidente de pago de prestaciones laborales irrenunciables es lo que la autora propone y considera la vía legal para agilizar dicho trámite.



Para que proceda incidentar el pago de prestaciones laborales irrenunciables sería necesario que el trabajador, al accionar el órgano jurisdiccional competente, probara dos aspectos de suma importancia. En primer lugar, la relación laboral con su empleador, de conformidad con lo considerado en reiteradas ocasiones por la Corte de Constitucionalidad con relación a que la carga de la prueba en demostrar la relación laboral corresponde al trabajador; y en segundo lugar, el monto del salario devengado durante los últimos meses de la relación laboral, con la finalidad que el órgano jurisdiccional pueda hacer el cálculo de las prestaciones laborales irrenunciables correspondientes bajo parámetros y montos reales.

En el incidente únicamente se discutiría el monto correspondiente a las prestaciones laborales irrenunciables, en ningún momento se conocerían pretensiones de derechos que necesiten de declaración judicial para surtir efectos jurídicos como el derecho al pago de indemnización por tiempo servido, la justicia o injusticia del despido, la jornada extraordinaria de trabajo, entre otros.

El trámite del incidente para cobro de prestaciones laborales irrenunciables, puede ser acorde al procedimiento establecido en los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial. Una vez presentado el incidente ante el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral pasará a un juzgado de admisibilidad, el cual velará porque el escrito inicial cumpla con todos los requisitos de forma y fondo necesarios para la discusión del conflicto; después se asignará al juzgado de trabajo y previsión social que lo conocerá hasta su finalización. Al encontrarse los autos del incidente en el juzgado asignado se dará audiencia a la parte



incidentada por el plazo de dos días hábiles. Seguidamente se abrirá a prueba, puesto que siempre habrá cuestiones de hecho que dilucidar y se dictará el auto final dentro de los tres días hábiles siguientes de finalizado el período de prueba.

Pero el procedimiento indicado en el párrafo que antecede no sería la única forma de iniciar el incidente en mención, ya que si existen pretensiones laborales de naturaleza distinta a las irrenunciables podría presentarse una demanda en juicio ordinario laboral, que incluirá todas aquellas prestaciones o pretensiones de derecho que necesiten declaración judicial, como indemnización por tiempo servido por despido directo injustificado, y además todas las prestaciones laborales irrenunciables como aguinaldo y vacaciones. En este caso el juez, si a su criterio corresponde, iniciará de oficio el incidente por las prestaciones laborales irrenunciables, en pieza separada, sin efectos suspensivos y en el juicio de conocimiento se diligenciarán las demás pretensiones.

Si el trabajador no acreditó de forma suficiente la existencia de la relación laboral, o si la parte incidentada, al evacuar la audiencia conferida presenta medios de prueba o argumentos que hagan considerar al juzgador que los hechos expuestos por el trabajador no son como él dijo, o existieran razones que le hicieran dudar del derecho al pago de tales prestaciones; podrá ordenar de oficio que el procedimiento se diligencie por un juicio ordinario laboral y no por un incidente y que en este se conozcan todas las prestaciones laborales. El auto que ordene continuar el proceso por un juicio de conocimiento no sería apelable, ya que ocasionaría el efecto contrario que se pretende con el incidente, haciendo el proceso más tardado.



Un ejemplo de lo expuesto en el párrafo que antecede es cuando un trabajador reclama el pago de prestaciones laborales irrenunciables pero el patrono, al pronunciarse presenta como prueba documentos que denotan que la relación no era laboral sino civil o mercantil; en este caso es necesario que previamente se declare la existencia de una relación laboral en un juicio de conocimiento, por lo que es imposible hacer cualquier declaración por un incidente.

En cualquier momento del incidente el juez podrá ordenar que las reclamaciones se diluciden por un juicio ordinario laboral, si a su criterio este es necesario. Además, en el incidente puede ofrecerse y diligenciarse cualquier medio de prueba, tanto testigos, como confesión judicial y demás que puedan ilustrar al juzgador al momento de resolver.

Una vez diligenciada toda la prueba, el juzgador dictará el auto que en derecho corresponda, declarando con o sin lugar el incidente y ordenando el pago de las prestaciones laborales irrenunciables, describiendo cada una de ellas y detallando sus montos y la forma como se calculó el salario promedio y las prestaciones.

El auto que ponga fin al incidente será apelable dentro del plazo de los tres días a su notificación, con excepción del caso anteriormente señalado y una vez esté firme podrá ejecutarse conforme el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

Es muy importante la creación de un incidente para pago de prestaciones laborales irrenunciables o cualquier otro procedimiento que lo agilice, para que los trabajadores



puedan obtener en el menor tiempo posible los recursos económicos que seguramente utilizarán para su sustento y el de su familia.

Esto no significa que la recomendación sea que se deje de utilizar el juicio ordinario laboral para el cobro de prestaciones laborales; ya que esto violaría la normativa laboral y el debido proceso constitucional.

El juicio ordinario laboral debe seguirse empleando en todos los casos en que exista duda sobre el derecho que se reclama, ya que como único juicio de conocimiento en materia laboral es indispensable para determinar la legalidad del cobro de una prestación. Con la implementación de un incidente únicamente se pretende agilizar aquellos casos en los cuales es evidente el derecho del trabajador y no existe ninguna duda de que el pago proceda, con la finalidad de que el trabajador pueda tener acceso a lo que la ley le concede más rápido y poder suplir sus necesidades. Pero en ningún momento se pretende contradecir la normativa legal y mucho menos recomendar que no se deje de utilizar el juicio en mención.

Es importante recordar que la parte trabajadora es la gran mayoría de la población y que el fin supremo del Estado es el bien común, para lo cual debe proteger a la persona humana como sujeto y fin del orden social, como miembro y proveedor de una familia, génesis primario y fundamental de los valores morales y espirituales de la sociedad; garantizándoles libertad, justicia, seguridad, paz y un desarrollo integral, lo que se hace imposible si no cuenta con un derecho adjetivo vigente y positivo que permita a esta



gran mayoría acceder de forma sencilla e incluso inmediata, a los diferentes derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes ordinarias como el Código de Trabajo; basadas en principios de justicia social que dignifican al ser humano como tal y que han sido el resultado del esfuerzo y lucha de la parte trabajadora a lo largo de la historia.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En este informe final de tesis se hizo un análisis sobre la realidad que viven los guatemaltecos trabajadores dependientes de un patrono, al momento de la finalización de una relación laboral y cómo les afecta el retraso del pago de sus prestaciones laborales irrenunciables; tales como bonificación anual, aguinaldo, vacaciones y salarios devengados pendientes de pago; derechos que el Código de Trabajo establece para todo trabajador por el solo perfeccionamiento de una relación laboral; en todo caso deben pagarse en las fechas reguladas por la ley, al darse la terminación del contrato de trabajo, no importando porque motivo.

El problema es que el juicio ordinario laboral en Guatemala es sumamente largo, no solo porque es un juicio de conocimiento, sino porque es retrasado por la interposición de recursos muchas veces sin materia; con la única finalidad de que, en razón del principio del debido proceso, el juez deba diligenciarlos y suspender el proceso principal, retrasando durante años su resolución.

Por lo anteriormente expuesto, no tiene sentido agotar un juicio ordinario laboral para cobrar prestaciones laborales irrenunciables cuando se compruebe que efectivamente existió una relación laboral y que tales prestaciones no fueron pagadas oportunamente; puesto que sin importar el tipo de proceso por el que se cobren, deben ser pagadas al trabajador, lo que hace necesario que su pago se solicite mediante un procedimiento más corto y sencillo, menos costoso para las partes, pero igualmente dotado de legalidad y juridicidad, que le permita al trabajador obtener sus prestaciones laborales



irrenunciables en menos tiempo y suplir sus necesidades básicas y las de su familia al finalizar su contrato de trabajo; es por ello que se propone un incidente del pago de prestaciones laborales irrenunciables.



## BIBLIOGRAFÍA

ESCOBAR DE LEÓN, Nancy Verónica. **Análisis jurídico y doctrinario de las prestaciones laborales con la seguridad social que informa la legislación vigente en Guatemala.** Guatemala: Ed. D'Jois Impresos y Más, 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Fenix, 2007.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/land—es/index.htm>. **Orígenes e historia.** (Guatemala, 8 de julio de 2015).

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. **El programa de trabajo decente.** (Guatemala, 7 de julio de 2015).

<http://www.definicionabc.com/social/Prestaciones.php#ixzz3V8iPMN1u>. (Guatemala, 19 de julio de 2015).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>. **Salario mínimo 2016.** (Guatemala, 2 de febrero de 2016).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/>. **Servicios al ciudadano.** (Guatemala, 31 de agosto de 2015).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MARROQUÍN SOSA, Carlos Humberto. **El principio de celeridad procesal aplicado al trámite de los medios de defensa del patrono en materia laboral.** Guatemala: Ed. Imprenta Offset "Camaja", 2007.

SERRANO LÓPEZ, Claudia Carolina, **Los pobres ante la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales mínimas.** Guatemala: (s.e.), 2008.



## **Legislación:**

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

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Asamblea General de Naciones Unidas, 1966.

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

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.

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

**Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 78-89, 1989.

**Ley de Servicio Civil.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969.

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

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.** Contraloría General de Cuentas, y SITRACGC y Unidad Laboral, 1994.