

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

**INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA PREVISTA EN EL PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE
COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA A TRAVÉS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE CAMINOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
CAMINEROS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA PREVISTA EN EL PACTO COLECTIVO DE
CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE
COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA A TRAVÉS DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE CAMINOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
CAMINEROS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2019

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

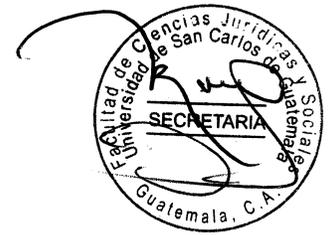
Primera Fase:

Presidente:	Lic. Marco Vinicio Villatoro
Secretario:	Lic. Ery Fernando Bámaca
Vocal:	Licda. Aura Mariana Donis Molina

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ery Fernando Bámaca
Secretario:	Lic. Marvin Alexander Figueroa Ramírez
Vocal:	Lic. Edwar Rosalío Gómez García

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, 04 de mayo de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, HUGO ROLANDO MARROQUIN ORELLANA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ, con carné 200912218,
 intitulado INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA PREVISTA EN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE
TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA A
TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAMINOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES CAMINEROS DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA.

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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 09 / Mayo / 2018 . f)

Aesor(a)
 (Firma y Sello)

Hugo Rolando Marroquín Orellana
 BOGADO Y NOTARIO

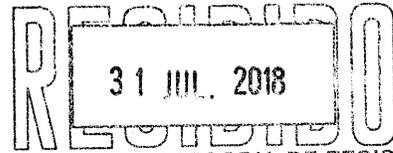




Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala 26 de julio de 2018

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: Wilson P.

Lic. Orellana:

De acuerdo al nombramiento de fecha 4 de mayo de 2018, recaído en mi persona, he procedido a asesorar la tesis de la bachiller **DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ**, intitulado **INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA PREVISTA EN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAMINOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES CAMINEROS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**, en virtud me permito emitir el siguiente

DICTAMEN:

- I. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis; la bachiller, analizó jurídicamente lo fundamental que es la vulneración a los principios del derecho laboral ante la mala aplicación e interpretación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala, en lo que se refiere a la indemnización por renuncia.
- II. En la tesis, utilizó suficientes referencias bibliográficas acorde al tema en cuestión, por lo que considero que la bachiller, resguardó en todo momento el derecho de autor y elemento, lo cual es indispensable tomar en cuenta para el desarrollo de la presente investigación. De manera personal, me encargue de guiar a la bachiller en los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.
- III. En la presente investigación, la bachiller utilizó el método inductivo, mediante el cual destacó la importancia de los principios del derecho del trabajo; el método deductivo, mediante el cual estableció la importancia de la relación funcional entre la autoridad nominadora que es la Dirección General de Caminos y los servidores públicos. La técnica documental para recabar datos necesarios, los cuales determinan los efectos negativos que ocasiona la falta de pago de indemnización cuando los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de

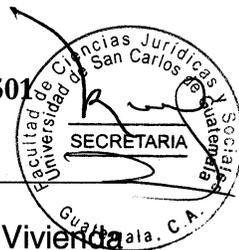
Lic. Hugo Rolando Marroquín Orellana

Abogado y Notario

Dirección: Avenida Reforma 1-50 Zona 9 Edificio Reformador 5 Nivel, Oficina 501

Correo: hugomarroquino@gmail.com

Teléfono: 55107815



Caminos, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda -CIV- y llevan más de diez años, cesan la relación funcional.

- IV. En cuanto al desarrollo de los capítulos, la bachiller desarrolló adecuadamente cada uno, en virtud que aportó el contenido necesario acorde a la investigación, pues en los mismos se especifica la problemática que sufren los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Caminos, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, sin que el Sindicato de Trabajadores Camineros, se preocupe por velar por los intereses de los servidores públicos de la referida entidad.
- V. En la conclusión discursiva, la bachiller hace alusión al problema consistente en la vulneración a las garantías mínimas e irrenunciables que les corresponde a los servidores públicos de la Dirección General de Caminos, así como la falta de aplicación e interpretación errónea del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala, ya que a los servidores públicos que cesan la relación laboral por renuncia, solamente se les reconoce hasta el límite de diez salarios por año laborado, aunque hayan prestado sus servicios por más de diez años.
- VI. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la sustentante y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que el trabajo de tesis de la bachiller **DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ**, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Lic. Hugo Rolando Marroquín Orellana
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



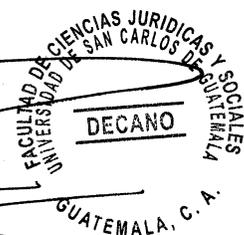
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DELFINA SARA PATRICIA SALGUERO GALVEZ, titulado INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA PREVISTA EN EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAMINOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES CAMINEROS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS Y A LA VIRGEN:

Quienes iluminan mis pensamientos, guían mis pasos y me acompañan en todo momento.

A MIS MADRES:

Paty y Yoly, quienes, con su esfuerzo, amor, sabiduría, dedicación y ejemplo, me inculcaron los principios y valores que rigen mi vida y a quienes les dedico este logro.

A MI ABUELO Y BISABUELOS:

Rodolfo Gálvez, Enrique Andrade y María Luisa Mazariegos (Q.E.P.D.), quienes siempre han estado conmigo.

A MI HERMANA:

Dulce, por su amor, entusiasmo, consejos y apoyo en todo momento, sigue luchando por tus sueños.

A MIS TIOS:

Irma y César Colindres, por siempre estar a mi lado incondicionalmente.

A TODA MI FAMILIA:

Con mucho cariño.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por todos los buenos momentos compartidos, por sus buenos deseos y por brindarme su amistad.

A LOS LICENCIADOS:

Hugo Rolando Marroquín Orellana, Norma Beatriz Santos Quezada y Gustavo Adolfo Sánchez, por todo el apoyo brindado, con mucho cariño, respeto y agradecimiento.

A:

Todas las personas que me apoyaron en la

realización de mi trabajo de tesis, muy
agradecida.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de estudios y por todos los conocimientos adquiridos para poder culminar esta etapa de mi vida.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación realizada es de carácter cualitativa, ya que una de las características de este método es la información obtenida. La rama cognoscitiva, es el derecho laboral. El contexto diacrónico es el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala; el contexto sincrónico es del año 2016 al 2017.

El objeto de estudio es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala y los sujetos de estudio son los trabajadores de la Dirección General de Caminos, el Sindicato de Trabajadores de Caminos y las autoridades de la Dirección General de Caminos.

El aporte académico es instar a que se incluya taxativamente en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en mención, el pago total sin límite alguno de los años laborados a la Dirección General de Caminos, correspondiente a la indemnización por renuncia del trabajador cuando cesa la relación laboral, para que el derecho del trabajo no pierda su carácter tutelar y con ello garantizar el cúmulo de garantías mínimas e irrenunciables que se le deben reconocer a los trabajadores, especialmente en el pacto colectivo en referencia, ya que posee el carácter de ley profesional y por ende, debe interpretarse en el sentido más favorable al trabajador y que compense la desigualdad existente entre las dos partes que concurren en la relación laboral.



HIPÓTESIS

La relación del derecho laboral con el derecho constitucional, al ser este último la inspiración de todo el ordenamiento jurídico vigente en Guatemala, establece parámetros incuestionables y básicos relacionados con el derecho laboral, que comprende principios, lineamientos y prestaciones laborales. Así como también los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y susceptibles únicamente de mejorarse a través de la contratación individual y el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Ninguna negociación colectiva o ley ordinaria puede derogar los derechos sociales mínimos de los trabajadores guatemaltecos; ya que estos son específicamente en beneficio del trabajador, razón por la cual si al ex trabajador de la Dirección General de Caminos no se le indemniza el total de años laborados en la institución, podrán ser objeto de disminución, tergiversación o desconocimiento de sus derechos.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



El método de comprobación utilizado fue: el analítico, interpretando la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley del Organismo Judicial, y la doctrina en materia laboral; así como también el método de síntesis, que permitió explicar las consecuencias negativas de la vulneración, disminución y tergiversación de los derechos laborales de los trabajadores de la Dirección General de Caminos cuando terminan su relación laboral por renuncia.

La hipótesis fue validada, ya que se corroboró la falta de cumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala, debido a que se vulneran los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores de la Dirección General de Caminos, al no otorgarles la indemnización correspondiente al laborar por más de diez años.



ÍNDICE

Pág

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Surgimiento y evolución.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Características ideológicas o principios.....	4
1.3.1. El principio protector.....	4
1.3.2. Principio de tutelaridad.....	5
1.3.3. Principio de realismo y objetividad.....	5
1.3.4. Principio de igualdad.....	7
1.3.5. Principio conciliador.....	7
1.3.6. Principio de irrenunciabilidad.....	8
1.3.7. Principio de garantías mínimas.....	9
1.3.8. Principio de estabilidad.....	10

CAPÍTULO II

2. Relación laboral.....	13
2.1. Definición.....	13



2.2. Sujetos de la relación laboral.....	15
2.2.1. El trabajador en relación de dependencia.....	16
2.2.2. Elementos de la relación de trabajo.....	19
2.3. El contrato individual de trabajo.....	22
2.4. Terminación de la relación de trabajo.....	23
2.4.1. Por decisión del patrono.....	23
2.4.2. Por decisión del trabajador.....	25
2.5. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.....	27

CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales.....	33
3.1. Definición.....	34
3.1.1. Vacaciones.....	35
3.1.2. Horas extraordinarias.....	37
3.1.3. Aguinaldo.....	38
3.1.4. Bonificación anual.....	39
3.1.5. Ajuste salarial.....	40
3.1.6. Ventajas económicas.....	41
3.2. Reclamación de las prestaciones laborales.....	43

CAPÍTULO IV



4. Indemnización por renuncia prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el ministerio de comunicaciones, infraestructura y vivienda, a través de la dirección general de caminos y el sindicato de trabajadores camineros de la república de Guatemala.....	49
4.1. Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.....	49
4.1.1. Funciones.....	51
4.2. Dirección General de Caminos.....	53
4.2.1. Funciones.....	54
4.3. Sindicato de Trabajadores Camineros.....	56
4.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo de los trabajadores camineros y la Dirección General de Caminos.....	57
4.5. La importancia de la indemnización.....	59
4.6. La indemnización por renuncia prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo de los trabajadores camineros.....	62
4.7. Reivindicación del derecho humano de los trabajadores del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

Actualmente los derechos laborales mínimos e irrenunciables que por derecho les corresponden a los trabajadores que prestaron sus servicios por más de diez años para la Dirección General de Caminos, Dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; se disminuyen, restringen, vulneran y tergiversan, ya que al haber cesado su relación de trabajo con dicha institución por motivo de renuncia, al momento de solicitar su indemnización, únicamente se les paga el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos sin que exceda del límite de 10 meses de salario, motivo por el cual no se contempla lo que al respecto indica el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre la Dirección General de Caminos y el sindicato de trabajadores camineros, en donde no existe límite alguno para la indemnización por renuncia, siendo que por esta circunstancia se considera que supera los derechos mínimos, establecidas en otras leyes.

El objetivo general fue, recalcar el derecho que le corresponde al trabajador en cuanto a la indemnización que se le debe remunerar por el total de años laborados en la Dirección General de Caminos; se alcanzó el objetivo general, pues se constató que no se hace efectiva la indemnización por el total de años laborados y servicios prestados a la Institución en referencia, derivado del desconocimiento existente y la deficiente asesoría que en su momento se les da a los trabajadores camineros; tampoco existe consenso con las autoridades de la institución para que al trabajador se le garantice el principio de tutelaridad, garantías mínimas e irrenunciabilidad a los derechos que por virtud del pacto colectivo de condiciones de trabajo le corresponden.

En la hipótesis se menciona que ninguna negociación colectiva o ley ordinaria pueden derogar los derechos sociales mínimos de los trabajadores, por esta razón es que si al ex trabajador de la Dirección General de Caminos no se le indemniza el total de años laborados en la institución; podrán ser objeto de disminución, tergiversación o desconocimiento de sus derechos; misma que se comprobó mediante el análisis del pacto colectivo en mención y diversas fuentes bibliográficas.



Este trabajo consta de cuatro capítulos: en el primero, se estudia el derecho del trabajo y los principios que lo rigen; en el segundo, la relación laboral; en el tercero, se estudian las prestaciones laborales; y, en el cuarto, la indemnización por renuncia prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, a través de la Dirección General de Caminos y el sindicato de trabajadores camineros de la república de Guatemala.

Los métodos utilizados en el proyecto fueron: el método analítico, sintético, inductivo y deductivo. La técnica utilizada fue la documental.

Los derechos laborales son irrenunciables y susceptibles debiendo de ser superados a través de la contratación individual y del pacto de condiciones de trabajo, ya que este tiene carácter de ley profesional entre las partes, lo que significa que prevalecen sus disposiciones sobre cualquier norma constitucional, internacional y ordinaria, siempre que contenga disposiciones más favorables que aquellas, tomando en consideración que no existe la jerarquía normativa en el derecho del trabajo como en otras disciplinas jurídicas. La Dirección General de Caminos; en su calidad de patrono, debe observar estrictamente las disposiciones contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que desde el momento de su celebración con el sindicato de trabajadores camineros, se compromete a garantizarles a los trabajadores los derechos mínimos e irrenunciables que la legislación laboral establece y que los mismos no sean vulnerados, restringidos, disminuidos ni tergiversados debido a una inadecuada interpretación del pacto colectivo en referencia por el hecho que la norma jurídica que contiene la indemnización, no regula taxativamente un límite para el pago de la misma, sin que haya necesidad de recurrir supletoriamente a otras leyes.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

En el presente capítulo se analiza brevemente el derecho laboral, su evolución, definición y características ideológicas; así como también el contrato individual de trabajo y su diferencia con la relación laboral. Ante todo, es necesario conocer, que la importancia del derecho laboral radica en que se encuentra inmerso en la sociedad, sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso en el salario; para obtenerlo debe haber previamente una relación laboral, la cual debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios de esta disciplina para que el ser humano obtenga condiciones dignas de vida.

1.1. Surgimiento y evolución

“Sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la revolución industrial, ya que en esa época existía una permanente competencia entre las empresas se buscaron nuevas tecnologías y mejoras en la organización del trabajo. Los problemas fueron el taylorismo, método creado por el ingeniero estadounidense Frederick Taylor; este método consistía en calcular el tiempo promedio para producir un determinado producto y obligar al obrero a acelerar el ritmo de trabajo asimilándolo a una máquina, a través del aislamiento a cada trabajador del resto de sus compañeros bajo el estricto control del patrono, haciendo que cada trabajador produjera una parte del producto y pagando distintos salarios a cada obrero de acuerdo con la cantidad de piezas; el fordismo,



consistió en la práctica de la cadena de montaje, una cinta transportadora que movía las piezas para que los obreros trabajaran sobre ellas en un tiempo determinado y en una actividad. Al final de la cadena el auto quedaba terminado. La obsesión de los patronos fue la de subordinar al trabajador al ritmo de la máquina industrial, que desde entonces se convirtió en el verdadero ordenador de la vida laboral, a medida que crecía la producción y la competencia exigía nuevas aplicaciones tecnológicas, la división del trabajo fue haciéndose más y más compleja.”¹

En aquella época se daban problemas como jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones miserables e inhumanas; por lo anterior los obreros inician sus protestas contra los patronos, debido al ánimo de lucro de los patronos. En síntesis el derecho del trabajo nace porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

La historia al derecho al trabajo se le ha denominado de distintas maneras, a continuación se presentan las que se consideran más importantes: a) derecho profesional; b) derecho industrial; c) derecho de los trabajadores; d) derecho obrero; e) derecho social; f) derecho económico; y g) derecho laboral o derecho del trabajo de la cual se pronuncia la doctrina: “La de derecho de trabajo: parece reducida estrictamente

¹ Zamora y Castillo, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 42.



a la función, al objeto y en cambio el término derecho laboral toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ver comprendida en su seno no ya el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador.”² Estas denominaciones tienen mayor número de partidarios en la doctrina, para concederle preferencia al derecho laboral sobre el derecho de trabajo se aduce la fluidez gramatical y la concisión de yuxtaponer un sustantivo y un adjetivo frente al enlace de dos sustantivos con la forma de contratar.

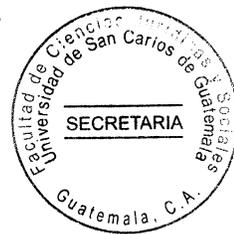
1.2. Definición

La doctrina define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.”³

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas ramas no pueden estar separadas, por lo que se comparte el criterio de mencionado autor. A continuación, se dará una definición que se considera más completa y congruente con lo que para el efecto regula el Artículo 1 del Código de Trabajo.

² **Ibid.** Pág. 574.

³ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo.** Pág. 5.



1.3. Características ideológicas o principios

El derecho laboral, como disciplina jurídica, consta de principios, que son lineamientos doctrinarios para crear, interpretar y aplicar normas jurídicas; también se les denomina características ideológicas o simplemente características. Al respecto, diversidad de autores coinciden en las mismas, sin embargo, en este apartado se analizan las que establecen los considerandos del Código de Trabajo.

1.3.1. El principio protector

Las leyes protectoras de los trabajadores son: "todas aquellas que limitan la libertad de las partes contratantes en la ordenación de las actuales relaciones del trabajo, también las que regulando el derecho de contratación del trabajo tratan de impedir todo abuso cometido a expensas de la inferioridad del obrero o empleado."⁴

Las normas protectoras de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. Las primeras normas de esta rama del derecho surgieron como protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de los trabajadores. Reclamos contra las jornadas extenuantes, trabajo insalubre y peligroso, condiciones laborales deficientes para mujeres y de menores de edad, bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, prohibición de las huelgas de los trabajadores.

⁴ **Ibid.** Pág. 518.



1.3.2. Principio de tutelaridad

Casi todas las leyes del ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral; la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios económicos, laborales y sociales que a diario está expuesto el trabajador y para ello el Estado debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. La tutelaridad no es un fin en sí mismo, a contrario sensu, es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

1.3.3. Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora en su realidad social, ponderar con objetividad las variables que suceden en la actividad del trabajo subordinado. “La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores”.⁵ Este principio lo norma el considerando cuarto, literal b) del Código de Trabajo: “El derecho del trabajo constituye normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, es estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal”; el

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 25.



considerando cuarto literal c) norma: “sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”; y el considerando cuarto literal d) que preceptúa: “su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.” Derivado de este principio surge el de primacía de la realidad, el cual significa que “en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.⁶

En materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos o formularios. Significa que, entre la realidad y la ficción, entre la realidad y la formalidad, debe ganar siempre la realidad. El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad.

También hay que aclarar que algunas disposiciones que parecieran ser muy ventajosas para los trabajadores pueden rendir frutos a plazo inmediato; pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. Se puede afirmar que no por el hecho de emitir muchas normas tutelares en beneficio de la clase trabajadora se mejora a esta.

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. Pág. 243.



1.3.4. Principio de igualdad

El Código de Trabajo regula en el cuarto considerando literal 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”; por lo tanto, es el Estado y los jueces de trabajo y previsión social quienes deben considerar al trabajador para darle así un trato igualitario como parte más débil de la relación laboral. “A causa de no existir igualdad jurídica entre los contratantes, el Estado interviene decisivamente en el régimen de los contratos de trabajo, para restablecer la armonía jurídica, esencialmente con la intención de amparar al trabajador”.⁷

Al trabajador en ningún momento se le está tratando de una desigualdad contra el patrono; sino que al contrario *sensu* con esa protección jurídica preferente se está equiparando con aquel por estar en desventaja frente al patrono. De esta manera se logra el justo equilibrio entre el capital y el trabajo aunado a esto con el principio de tutelaridad.

1.3.5. Principio conciliador

“El derecho del trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la relación laboral, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.⁸ La opinión de citado autor hace referencia a

⁷ Zamora y Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 519.

⁸ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 27.

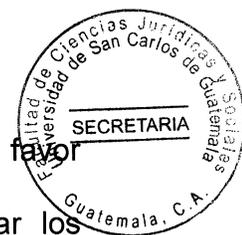
que el derecho laboral busca armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, no eliminar las controversias que siempre van a surgir; dicha opinión es congruente con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias”. Y con el Artículo 17 del Código de Trabajo: “Se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

El Artículo 274 del mismo cuerpo legal establece que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión social es “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. El Artículo 293 del cuerpo legal norma: “La finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo”.

Entre empleador y trabajador existe una complementación; siempre van a haber siempre intereses contrapuestos, por eso hay que resolver las discrepancias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia termine en conflicto y aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos. En otras palabras, esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no solo a los empresarios, sino también a los trabajadores.

1.3.6. Principio de irrenunciabilidad

Principio consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual se establece la nulidad *ipso jure* de las estipulaciones que impliquen



renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar así que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo.

Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley, por lo que el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador. Esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

1.3.7. Principio de garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse, vulnerarse, en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho. Por esta razón esos derechos tienen la característica de ser mínimos ya que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son



mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a estos para el desarrollo de sus labores.

1.3.8. Principio de estabilidad

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo; el segundo consiste en la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando. Se puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y por esta razón se encuentra consagrado este principio en varios pasajes del Código de Trabajo como los siguientes: El Artículo 23 preceptúa que: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador". El Artículo 26 norma que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido".

La otra razón de ser del principio de estabilidad es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando y más aún sin justa causa; pues el trabajador puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización. Hay que tomar en cuenta que este quedaría sin empleo y es por esta razón que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.



Como un criterio personal la importancia radica en que el derecho del trabajo esta inmerso en una sociedad políticamente organizada, sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso, su pan de cada día en el salario, para obtener ese salario, esa retribución debe haber previamente una relación laboral, pero no basta con que exista una relación laboral, la misma debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral, que se le dé la aplicación al espíritu de las normas de trabajo y previsión social para que de esa manera el hombre que trabaja obtenga condiciones dignas de vida, para que toda la lucha que se ha logrado a la largo de la historia no sea solo letra muerta sino que sea de aplicación general en la vida y darle así el verdadero sentido que esta disciplina merece para que no sea en vano toda la sangre, sudor y lágrimas que derramaron los grandes hombres luchadores que lograron darle el realce a esta disciplina jurídica y que el derecho laboral, no sea solo un sueño en la vida del hombre que trabaja.

Para finalizar este capítulo se puede denotar que los principios del derecho laboral o también llamados características ideológicas del derecho de trabajo, son importantes tanto para los legisladores, los patronos, los trabajadores y los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, pues son parámetros para la adecuada aplicación de esta disciplina jurídica tan importante.





CAPÍTULO II

2. Relación laboral

En este capítulo se estudia la relación laboral, su definición, los sujetos que interviene y su importancia; el contrato individual de trabajo, sus elementos, características, definición, formas de terminación, los derechos y obligaciones que conlleva y las consecuencias jurídicas positivas y negativas para patronos y trabajadores según lo establecido en el Código de Trabajo.

2.1. Definición

La doctrina expone que: “el concepto relación de trabajo surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.”⁹ El autor citado es certero en su afirmación porque las actividades materiales e intelectuales muchas veces no se respetan según lo estipulado en el papel, es decir, que un contrato establece, de ahí surge el concepto relación de trabajo para determinar el qué hacer del trabajador.

En lo que respecta a la relación laboral o relación de trabajo, el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione,

⁹ Barajas Montes de Oca, Santiago. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.



basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

La interpretación que se le da al Artículo en mención es que la relación de trabajo no necesariamente se origina de un contrato, cuestión que también se establece en la doctrina: “Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.¹⁰

Haciendo una interpretación del referido Artículo, se puede afirmar que la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de los servicios o ejecución de la obra en las condiciones del Artículo 18. ¿Cuáles son esas condiciones? La dependencia

¹⁰ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 22.



continuada y dirección inmediata o delegada y la remuneración. La prestación de servicios o ejecución de una obra personalmente consiste en que el trabajador se compromete a que él mismo le prestará el servicio a su patrono o le realizará una obra determinada sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra los preste una persona distinta.

La dependencia continuada consiste en que para que el trabajador pueda prestar sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que le fuere necesario, lo anterior con fundamento en los Articulo 61 literal d) y e) del Código de Trabajo. La dirección inmediata o delegada tiene dos significados: la dirección consiste en que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones del patrono directamente o a través de sus representantes; es inmediata porque la ejerce el patrono; y es delegada, porque la ejercen los representantes del patrono. Y la retribución consiste en el pago del salario que el trabajador recibe a cambio de la prestación de los servicios.

2.2. Sujetos de la relación laboral

Tradicionalmente los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo son patronos y trabajadores, aunque es importante destacar otros que forman parte del derecho del trabajo como los intermediarios, los auxiliares del patrono, los cuales regula el Código de Trabajo. A continuación, se desarrolla una clasificación doctrinaria que se ha manejado según la costumbre de determinados países, por esta razón se desarrolla una clasificación que propone la doctrina.



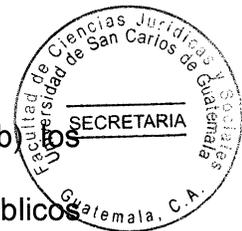
2.2.1. El trabajador en relación de dependencia

Al tenor de lo que establece el Código de Trabajo se entiende por trabajador a: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Cabe mencionar también que el concepto trabajador incluye tanto al sector público como al sector privado. A continuación, se desarrolla una clasificación para entender de mejor manera a este sujeto del derecho del trabajo.

Por la clase de trabajo desempeñado. “En el ámbito anglosajón es costumbre agrupar bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores según el tipo de oficio que desempeñen. Así pueden clasificarse los trabajadores: a) cuello blanco serían aquellos que se encargan de tareas de oficina, administrativos, ejecutivos; b) cuello azul: habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres. Serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos; c) cuello rosa: son aquellos del sector servicios, sanidad, educación, trabajador doméstico; y d) cuello verde: hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social, tercer sector y de la economía sostenible”.¹¹

Por el tipo de relación de dependencia. Se encuentra el trabajador dependiente y es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia. A la vez el trabajador independiente se subdivide en: a) trabajador privado, que presta sus servicios en la

¹¹ Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág.25.

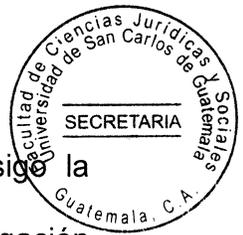


iniciativa privada y se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo; y, b) los servidores públicos: estos se subdividen en funcionarios públicos y empleados públicos y son los que prestan sus servicios en los organismos del Estado. Mientras que el trabajador independiente es el hombre o la mujer que realiza una actividad económico-social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que el mismo se traza, según su conveniencia o los imperativos de las circunstancias.

Y el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, Según Luis Zamora: “Proviene de los términos *pateronus* que significa carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras. Su aplicación en la persona que ocupa trabajadores tuvo un origen respetuoso o reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquier especie que esta sea. También se le conoce con otros nombres tales como: dador de trabajo o de empleo, principal, capitalista, patrón, empresario, acreedor de trabajo, empleador”.¹²

Los patronos pueden ser personas individuales y dentro de esta clasificación se encuentran: por una parte, los auxiliares del patrono, pues al tenor del Código de Trabajo son los representantes del patrono: estos son personas que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por

¹² **Ibíd.** Pág. 20.



aquel. Los que ejercen cargos de representación y son los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono. Son ejercidos por personal que no solo tienen mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre del patrono, sino que el patrono tiene la firme convicción que representará intereses como algo propio.

Los que ejercen cargos de dirección y son aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera, de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.

Los que ejercen cargos de confianza y son aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tengan idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que solo interesan al propietario.

Por otro lado, están los Intermediarios que son las personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Y las personas jurídicas, también denominada la empresa,



término empleado para usos del derecho del trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad, aunque no está descartado el lucro.

2.2.2. Elementos de la relación de trabajo

La doctrina también aporta otros elementos que no deben dejar de mencionarse pues son parte de una eficaz relación de trabajo, los cuales se clasifican en dos grupos: en el primero los elementos propios o característicos, entre los que se incluyen la subordinación, la profesionalidad, la ausencia de riesgo y la estabilidad; dentro del segundo grupo se encuentran los elementos reales o materiales entre los que se encuentran la prestación de servicios y la retribución. A continuación, se desarrollan los mismos:

La subordinación se define como: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad del trabajador en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Este elemento tiene varias teorías: la económica afirma que el trabajador esta económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es la remuneración; teoría técnica afirma que el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono; la



teoría jurídica afirma que cuando el trabajador cumple con las obligaciones impuestas por la ley; y la teoría mixta afirma que los factores jurídicos, técnicos y económicos están ligados y van a establecer derechos y obligaciones de ambas partes, por tanto esta teoría conjuga las tres anteriores.”¹³ Lo que afirma el autor citado quiere decir es que el trabajador debe estar bajo las órdenes del patrono y a esto es lo que se le denomina en términos del Código de Trabajo, la dependencia continuada, ya que la prestación de servicios debe mantenerse por periodos largos e ininterrumpidos, que al final de la relación laboral será de beneficio para el trabajador, pues sin este elemento no puede hablarse de una relación de trabajo.

La profesionalidad es: “La condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo. Se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo, se requieren además la persistencia y que el producto de la actividad configure fuente única o principal en los ingresos del profesional o simplemente trabajador.”¹⁴

La interpretación que se le da a lo afirmado por el autor es que este elemento hace referencia a que el trabajador se vuelve un profesional en la actividad que constantemente desempeña, pues conforme el tiempo de laborar en determinado lugar adquiere suficientes conocimientos para desempeñar la labor que se le ha encomendado por el propio patrono o por sus representantes.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 197.

¹⁴ Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 60.



La ausencia de riesgo es: “La posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada.”¹⁵ De lo afirmado por el citado autor se deduce que este elemento se materializa por la responsabilidad que asume quien da las órdenes, es decir, que el patrono tiene la incidencia de riesgo, a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo. El espíritu de esta disposición es para proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral”.

En cuanto a la estabilidad “para que la relación de trabajo esta jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”.¹⁶ La afirmación anterior se interpreta en el sentido que doctrinariamente existe el principio denominado estabilidad laboral, el cual pretende que el trabajador permanezca en la empresa por tiempo indeterminado, pues si bien es cierto al terminar la relación de trabajo se le pagan sus prestaciones, esto en cierta manera no protege al trabajador pues corre el riesgo de no volver a trabajar por diversas causas.

La remuneración configura la obligación principal que, dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues este debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial, pues este es el verdadero sentido que el trabajador labore, para tener un sustento para él y para su familia. Y la prestación de servicios configura la obligación principal de trabajador, dentro de la

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 94.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 104.



relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio. Es el derecho principal que el patrono posee, pues necesita de personal que puede hacer caminar la empresa y obtener más ganancia.

2.3. El contrato individual de trabajo

En derecho laboral la denominación contrato adopta otro significado, pues el calificativo de trabajo da la pauta para establecer que se trata de relaciones entre una persona que presta los servicios a otra. Por esta razón es que en la antigüedad se decía que el empresario era el dueño de los medios de producción y la otra persona era un empleado del trabajo, alguien que prestaba sus servicios a cambio de una remuneración.

El contrato individual de trabajo lo define el Artículo 18 del Código de Trabajo en los términos siguientes: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar 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”. Haciendo una interpretación de lo anterior, se puede decir que el vínculo es económico: porque ambos reciben beneficios cuantificables en dinero; y es jurídico porque existen derechos y obligaciones para ambos establecidos en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

2.4. Terminación de la relación de trabajo

Existen varios términos relacionados con la terminación del contrato de trabajo que el establece la doctrina: “Rescisión unilateral, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, ruptura voluntaria, disolución unilateral, desistimiento, denuncia unilateral, desahucio”.¹⁷ No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Esta última tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor la terminación de contratos de trabajo y las formas de llevarse a cabo son: por voluntad de una de las partes, por causa imputable a la otra, por mutuo consentimiento o por disposición de la ley.

2.4.1. Por decisión del patrono

En principio todo contrato individual de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido, el patrono puede decidir ponerle fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el trabajador, sea invocando justa causa para o sin ella, entre las causas que regula el Código de Trabajo se pueden encontrar las siguientes:

a) Despido directo injustificado

Es importante recalcar que toda terminación de los contratos de trabajo debe hacerse constar por escrito indicando la causa en que se funda el despido. No importa quien haya decidido poner fin al contrato de trabajo o relación laboral. Al patrono se lo impone

¹⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 308.



el Artículo 78 del Código de Trabajo. Esta forma sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que invoquen y determina exactamente la fecha en que dicha terminación se realiza. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. El despido es una facultad que el patrono posee, así lo afirma Luis Fernández Molina. “Uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida”.¹⁸ En Guatemala el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores haya o no justa causa, aunque sujeto a una sanción que es el pago de la indemnización previamente fijada. El trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato de trabajo.

b) Despido directo justificado

Si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; si no existe causa justificada, es procedente el pago. El despido es con justa causa cuando se efectúa fundado en algunas de las causales del Artículo 77 del Código de Trabajo, el empleador podría invocar para el despido una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aun siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante un juez de trabajo y previsión social que el trabajador efectivamente incurrió en la falta. No hay que olvidar el apercibimiento por escrito que debe hacerse al trabajador, salvo el caso de embriaguez.

¹⁸ Op. Cit. Pág. 140.

2.4.2. Por decisión del trabajador

No obstante, a lo que establece el principio de estabilidad laboral, en cualquier momento, puede, el trabajador dar por terminado su contrato de trabajo o la relación laboral que lo unía con su patrono, ya sea ateniendo a su propia voluntad o por una causa imputable al patrono, entre dichas causales se pueden encontrar las siguientes:

a) Renuncia

El requisito indispensable para que surta efecto la renuncia es que el trabajador dé un preaviso, el cual se define como: “El periodo que precede a la disolución del vínculo, constituye la notificación anticipada de un propósito, una manifestación de voluntad de carácter potestativo que tiene por efecto poner en conocimiento de la otra parte la decisión tomada, para que surta sus efectos en un momento dado”.¹⁹

Esta obligación la contiene el Artículo 83 Código de Trabajo: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo

¹⁹ Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 68.

menos; b) después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos...”. En la práctica todavía debe esperar el trabajador que el patrono encuentre sustituto, lo cual no es correcto, porque en ningún momento se establece dicha situación dentro del Código de Trabajo, como tampoco la aceptación de la renuncia por parte del patrono.

b) Despido Indirecto

Este caso se da por una causa imputable al patrono, pero por decisión del trabajador, surtiendo efectos cuando el trabajador comunique dicha decisión al patrono y cesar efectivamente de su cargo. Luis Zamora y Castillo denomina auto despido: “Porque el trabajador se ve obligado a dejar su empleo debido a un hecho imputable al empresario y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios”.²⁰El despido indirecto se funda en una serie de medidas de fastidio cometidas por el patrono, en contra del trabajador para que se desespere y renuncie y así, no pagarle indemnización, es una mala estrategia utilizada aprovechándose muchas veces de la humildad del trabajador y de la necesidad que tiene de un empleo.

El Artículo 79 del Código de Trabajo regula las causas de despido indirecto; dicho artículo se complementa con el artículo 80 del cuerpo legal: “La terminación del contrato

²⁰ **Ibíd.** Pág. 65.

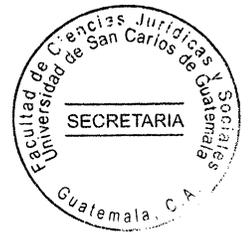


de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo...”. El Artículo en mención regula en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, en este caso el patrono puede emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de probarle que abandono el trabajo sin justa causa.

Esto sucede porque el trabajador, debido a que no conoce la legislación laboral, en caso de acoso y malos tratos, decide ya no presentarse a la empresa pensando que con ello ya cumplió, pero no sabe que puede ser acreedor a una sanción por parte de las autoridades de trabajo. Pero, así como hay patronos buenos y malos, también hay trabajadores buenos y malos, puede suceder que un trabajador realice esta acción de forma premeditada para perjudicar al patrono, entonces la ley ampara a este último, debiendo dar aviso a la Inspección General de Trabajo y no solo el patrono no está obligado al pago de la indemnización en este caso, sino que le puede cobrar daños y perjuicios al trabajador

2.5. Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes

Existen causales establecidas en el Código de Trabajo que pueden dar por concluido el contrato individual de trabajo o la relación laboral por determinadas causas en donde no interviene la voluntad de los patronos y trabajadores, estos hechos son acontecimientos que suceden por imprevistos de las partes, entre las cuales se pueden mencionar.

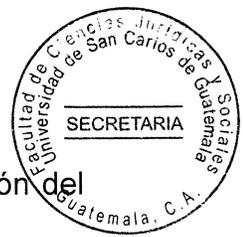


a) Fallecimiento del trabajador o del patrono

En caso de fallecimiento del trabajador debe aplicarse lo dispuesto en el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 85 del Código de Trabajo, los cuales hacen referencia a que corresponde al cónyuge o conviviente, concubina, hijos menores o incapacitados y herederos del trabajador reclamar el pago de las prestaciones o indemnizaciones le correspondería. En este caso se sigue el trámite denominado incidental *post mortem*.

En esta forma es el Juez quien decida a quién y en qué porcentajes se haga efectivo el pago, de modo que para efectos del empleador, su pago se tenga por bien hecho y quede finiquitado en ese particular. La literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, obliga al patrono al pago de un mes de salario por cada año laborado y la obligación permanece, salvo que el régimen de seguridad social cubra íntegramente la prestación. En el primer párrafo del Artículo 85 del Código de Trabajo, se establece: “En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio”.

Quiere decir que este pago es totalmente ajeno a cualquier pretensión civil, pues en materia laboral predomina la figura de los dependientes cuando en lo civil lo es el heredero. Lo común es que coincidan las dos figuras, pero no siempre es así, sobre todo en caso de hijos menores fuera de matrimonio. En caso de fallecimiento del



patrono, el Artículo 85 del Código de Trabajo regula esta causal para terminación del contrato de trabajo, porque no hay posibilidad de mantener la prestación de los servicios. Para este caso, el Código de Trabajo contempla las disposiciones siguientes: “La Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso estas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario”. Este parámetro sirve de base para que el patrono pueda cumplir la respectiva obligación.

b) Fuerza mayor

“La fuerza mayor se configura y perfecciona cuando se da necesariamente la unión de diversos requisitos: un hecho extraño al agente, que haga a éste imputable por falta de dolo o culpa; que sea inevitable a pesar de la diligencia que se emplee para suprimir o atajar sus efectos; que sea por lo menos, imprevisto; y, que sea actual”.²¹

El Artículo 85 del Código de Trabajo establece que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o la Inspección General de Trabajo, según exista o no litigio, “deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa, sin que en ningún caso puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador...”. El Código de Trabajo simplemente establece la fuerza mayor como una causal de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y con el derecho de éste de reclamar la

²¹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 46.



correspondiente indemnización y demás prestaciones que le corresponden. El espíritu de esta norma es que el trabajador no quede desamparado y que pueda satisfacer sus necesidades básicas mientras consigue nuevo trabajo.

c) Cesión o compra venta de la empresa

El llamado pasivo laboral es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta cuando se enfrenta el cierre de una empresa. Ese pasivo consiste en la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización; de esta cuenta se considera un crédito preferente, esto significa que gozan de preferencia absoluta sobre cualquier otro. Aquí se da la figura de la sustitución patronal establecida en el Artículo 23 del Código de Trabajo: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador.

El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hecho u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”. El espíritu de esta disposición es para que se mantenga la relación laboral de los trabajadores que firmaron los contratos de trabajo con el antiguo patrono y que los derechos y obligaciones establecidos sigan teniendo plena vigencia y aplicación y de esta manera no perjudicar al trabajador.



d) Vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo es una expresión a la regla general. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción establecido en el Artículo 25 literal b) del Código de Trabajo. El cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada en sus derechos, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización. Así lo establece el Artículo 86 del Código de Trabajo al indicar que en estos casos: “el Contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes”.

Para finalizar el capítulo, se puede deducir que la relación de trabajo o relación laboral, es de suma importancia para establecer las actividades y obligaciones de los trabajadores y los patronos, pero el contrato de trabajo lo que contiene es simplemente el documento donde se deja plasmado el cúmulo de garantías que merecen los trabajadores para que puedan obtener su remuneración adecuada a la labor desempeñada y es por ello que se necesita de un cuerpo legal que contenga esa protección.





CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales

En capítulo se enfoca al estudio de las prestaciones laborales reguladas en el Código de Trabajo, su definición, su importancia, su forma de cálculo; y las formas de reclamarlas ante las autoridades de la Inspección General de Trabajo, mediante la conciliación, y de los tribunales de trabajo y previsión social, autoridades que tienen la ardua labor de velar por su eficaz cumplimiento para garantizar con ello el principio de garantías mínimas e irrenunciabilidad.

Según la doctrina: “No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones, indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.²²

Se comparte la opinión del referido autor ya que toda relación laboral contiene como contraprestación una remuneración que se da durante el tiempo que dure la misma, pero adicionalmente a ello es necesario incluir otros pagos que complementen el salario y que no tengan tal calidad, esto se da para equilibrar los derechos de los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral y que se mantenga la armonía en el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y previsión social y para incentivar al

²² Leodegario Marcos Fernández. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 174.



trabajador a que desarrolle su actividad material e intelectual de la mejor manera posible y que pueda obtener ingresos adicionales que le permitan cumplir sus obligaciones.

3.1. Definición

Se entiende por prestaciones laborales: “Los beneficios complementarios al salario ordinario mensual de carácter económico que recibe el trabajador al servicio de un patrono, siendo obligatorios para este último. Estos pagos son de carácter irrenunciable porque el trabajador debe obligatoriamente percibirlos aunque dé por terminado su contrato de trabajo o relación laboral por su propia voluntad, aunque expresamente afirme que renuncia a ellas”.²³

Se comparte la opinión de los autores citados, ya que las prestaciones laborales son pagos obligatorios consistentes en dinero en independientes al salario ordinario y extraordinario, que todo patrono está obligado a pagar al trabajador por todo el tiempo que dure la relación de trabajo y el trabajador no puede renunciar a ellos porque sería un atentado contra los principios del derecho del trabajo tales como la irrenunciabilidad, las garantías mínimas y la protección jurídica preferente de que es partidario el derecho laboral. El Código de Trabajo no define taxativamente qué son las prestaciones laborales, pero se deducen las siguientes: vacaciones, horas extras, aguinaldo, bonificación anual, ajuste salarial y ventajas económicas.

²³ Vásquez Mérida, Olga Elizabeth y Héctor Fernando Figueroa Orellana. **Fase pública derecho laboral.** Pág. 40.



3.1.1. Vacaciones

Se entiende por vacaciones el derecho que tiene todo trabajador sin excepción alguna, después de haber alcanzado un año de servicios continuos al servicio de un mismo patrono, a gozar de un periodo de descanso mínimo y remunerado de quince días hábiles. Las vacaciones contienen tres características, la primera se regula en el Artículo 133 del Código de Trabajo y se refiere a que no compensables, lo cual quiere decir que no puede sustituirse el descanso por dinero, sino que obligadamente debe dejarse de trabajar para aliviar la fatiga producida por el trabajo desarrollado durante el año de servicios continuos. A criterio personal, las vacaciones se pueden definir como descansos obligatorios que el patrono debe otorgar al trabajador al completar un año de servicios continuos e ininterrumpidos y que solamente pueden pagarse en dinero al terminar la relación de trabajo.

La característica referente a que las vacaciones no deben ser ininterrumpidas se regula en el Artículo 136 del Código de Trabajo y significa que las mismas no pueden fraccionarse, sino que deben gozarse en un solo período de quince días hábiles de manera continua. Esta situación no siempre se da en la práctica porque los patronos quieren que el trabajador termine determinada tarea o que se presente a la empresa durante su descanso para consultar alguna cuestión, lo que desnaturaliza la función de esta característica.

Y la tercera característica se refiere a que no son acumulables, esto significa que las vacaciones deben gozarse cada año o por lo menos al tener 150 días trabajados en el



año. No acumularse con el fin de gozar de un descanso mayo en determinado año, esto desnaturalizaría el fin de las vacaciones que es el descanso anual. Esta característica la recoge el Artículo 136 del Código de Trabajo.

Esta última característica posee una excepción, la cual menciona Marcos Leodegario Fernández: "Cuando concluye una relación de trabajo, las vacaciones ya no se van a disfrutar por lo que se debe pagar la parte del período anual que se estaba laborando".²⁴ Las vacaciones deben disfrutarse obligadamente para que el trabajador para no alterar su salud y que tenga mayor rendimiento el año siguiente, lo cual es beneficioso para la empresa y para el trabajador, por eso debe dejarse el trabajo y bajo ningún punto de vista puede compensarse en efectivo, salvo lo que mencionaba el autor porque lógicamente ya no hay relación laboral entonces el trabajador sí necesita esa compensación económica.

No existe una fórmula específica para el cálculo de las vacaciones, solamente establece el Artículo 134 del Código de Trabajo que: "Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado".

²⁴ *Ibíd.* Pág. 268.



3.1.2. Horas extraordinarias

Según la doctrina, las horas extras son: “Aquellas que se trabajan después de la jornada ordinaria pactada por las partes, o bien fuera de los límites máximos establecidos por la ley”.²⁵ Se puede decir que las horas extras son prestaciones laborales obligatorias e irrenunciables que consisten en pagos exclusivamente en dinero que todo patrono está obligado a otorgar al trabajador una vez haya este sobrepasado la jornada ordinaria diurna, la jornada de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo, o la establecida en el reglamento respectivo.

Es importante señalar que la definición anterior contiene dos supuestos: el primero que sea la jornada fuera de lo pactado por el patrono y el trabajador, esto es congruente con el límite de ocho horas diarias que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo pues cualquier tiempo posterior debe ser remunerado adicionalmente.

El otro supuesto es fuera de los límites establecidos, lo cual puede suceder que en el contrato individual de trabajo no se regule nada en cuanto a las horas extras. En este caso sabiendo que la jornada es de ocho horas, da a entender que de nueve a 12 horas es la jornada extraordinaria; más allá de estos límites no está permitido bajo ninguna circunstancia, es por ello que al ser despedido el trabajador o este renuncie, ya no va tener el descanso diario y debe compensársele ese tiempo con dinero.

²⁵ Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia. **Manual de derechos y obligaciones laborales en honduras**. Pág. 19.



Para el cálculo de las horas extras el Código de Trabajo no establece fórmulas exactas únicamente el Artículo 121 establece: “la jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.” La regla del límite de la jornada extraordinaria de 12 horas máximo también aplica para los sujetos no comprendidos dentro de los límites de la jornada de trabajo a que se refiere el Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo, contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 346.

La norma reglamentaria en mención establece taxativamente quiénes pueden laborar fuera de los límites de ocho horas, aunque algunos patronos abusan y obligan al trabajador a laborar turnos de 24 por 24 horas o 24 por 48, jornadas que no existen en ningún cuerpo normativo; y como las normas laborales deben interpretarse en el sentido más favorable al trabajador, sí pueden laborar más de ocho horas pero hasta el límite de 12, por lo que diariamente la jornada extraordinaria será de cuatro horas y 20 horas semanales, debiendo compensar este trabajo como lo establece el Artículo 121 del Código de Trabajo, y si el patrono no cumple, obligarlo mediante las autoridades de trabajo competentes.

3.1.3. Aguinaldo

Se entiende por aguinaldo el pago que todo patrono está obligado a otorgar al trabajador y que es equivalente al 100 por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éste devengue por un año de servicios continuos o la parte proporcional, a cambio



de su trabajo y que se hace efectivo, el cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero siguiente. Se puede decir que es una prestación laboral de carácter irrenunciable consistente en el pago en dinero que el patrono está obligado a otorgar al trabajador durante el tiempo que dure la relación laboral, generalmente se paga en diciembre para que el trabajador tenga ingresos adicionales debido a las fiestas de fin de año y la compra de útiles escolares de sus hijos en enero al inicio del ciclo escolar.

Para el cálculo del aguinaldo tampoco se establece fórmula alguna, pues el Artículo 9 del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, únicamente establece que: “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere al Artículo 82 del código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses”. El aguinaldo también contiene las mismas características de las vacaciones ya que no puede acumularse de año en año para recibir una cantidad de dinero mayor; además es irrenunciables lo que beneficia al trabajador para cubrir sus necesidades, lo cual demuestra la fortaleza del principio de irrenunciabilidad.

3.1.4. Bonificación anual

Es el pago que el patrono está obligado a pagar al trabajador del sector público como del sector privado y que es equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario



mensual que devengue el trabajador que hubiere laborado al servicio de un mismo patrono durante un año de servicios continuos e ininterrumpidos. Se le denomina bono 14 porque es el décimo cuarto salario que recibe el trabajador en el año, se otorga desde el año 1992 a todo trabajador para que tenga un ingreso adicional durante el mes de julio y con ello superar los derechos que la legislación laboral ya establece.

El Cálculo de esta prestación se encuentra regulado en el Artículo 4 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público: “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses”. Esta prestación se denomina bono 14 porque es el décimo cuarto salario que recibe el trabajador durante el año, surgió para garantizar una mejor calidad de vida del trabajador, así como para cubrir sus necesidades sociales y materiales.

3.1.5. Ajuste salarial

Procede en los casos en que el trabajador no devengaba el salario mínimo; lo que busca es cumplir con el principio de garantías mínimas para que al trabajador no se le pague la cantidad que quiera el patrono, sino que exista un límite que permita al trabajador cubrir sus necesidades como jefe de familia. Para el ajuste salarial no es necesario que termine la relación laboral, ya que el trabajador puede reclamarlo en cualquier momento durante y después de la misma. Todavía resulta difícil pensar cómo



un trabajador puede devengar un salario por debajo de la canasta básica, pues pareciera que el salario mínimo es el salario máximo y que los patronos interpretan en el sentido que solamente dicha cantidad deben de pagar. En estos casos el trabajador acude a la Inspección General de Trabajo para que los inspectores de trabajo obliguen al patrono a que le pague la parte no devengada; y si es de diversos años, debe revisarse el salario de esos años para el pago.

El salario del año en curso se rige por el Acuerdo Gubernativo Número 297-2017, publicado en el Diario de Centroamérica el 29 de diciembre de 2017 y es de Q. 90.16 diarios, equivalente a Q.2,742.37 mensuales, más Q.250.00 de bonificación incentivo da Q.2,992.37 al mes, para las actividades agrícolas y no agrícolas; y de Q.82.46 diarios, equivalente a Q.2,508.16 mensual, más Q.250.00 de bonificación incentivo da Q.2,758.16, para la actividad exportadora y de maquila. Aunado a ello, Guatemala es signataria del Convenio 131 de la Organización Internacional del trabajo, Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 197 y ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1989, el cual establece la obligatoriedad de pagar el salario mínimo.

3.1.6. Ventajas económicas

La doctrina las define como: “Una prestación independiente al salario, el patrono se lo da al trabajador para que este mejore la forma de realizar el trabajo”.²⁶

²⁶ Garnica Enriquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág. 31.



También se definen como: “prestaciones continuas o periódicas, establecidas con un porcentaje legal, que en dinero, bienes o servicios pueden entregarse al trabajador; forman parte integrante del salario, constituyendo un beneficio para el trabajador y no para el desempeño del trabajo”.²⁷

La segunda definición parece más completa porque incluye todos los elementos necesarios que tiene que tener las ventajas económicas. Se dice que son continuas o periódicas porque bajo ningún punto de vista pueden interrumpirse; es importante que tengan un porcentaje que sirve de punto de partida para el cálculo, que es del 30 por ciento, esto en atención al principio de garantías mínimas.

No necesariamente tienen que ser en dinero, situación que beneficia al trabajador, como ejemplo se puede afirmar el hecho que el patrono invite cada cierto tiempo al trabajador a una refacción o que le otorgue vales de comida rápida en determinadas épocas del año; pasa a formar parte del salario, lo que significa que no se le da de forma aislada al trabajador, sino que juntamente con su remuneración mensual, la excepción a esta regla es cuando las ventajas económicas sean en especie, bienes o servicios; el beneficio debe ser para el trabajador, significa que la ventaja económica específica y exclusivamente, la disfrutada por el trabajador y que verdaderamente incrementa su patrimonio; a contrario *sensu*, si dicho beneficio constituye para una mejor prestación del trabajo ejecutado, no puede considerarse como tal.

²⁷ Vásquez. *Op. Cit.* Pág. 65.



3.2. Reclamación de las prestaciones laborales

Primeramente, se debe entender el término reclamación: “es oposición o contradicción que se hace a una cosa como injusta o mostrando no consentir en ella. Más concretamente, el hecho de acudir ante una autoridad para que reconozca a favor del reclamante o de terceros la existencia de un derecho”.²⁸

Todos los derechos siempre que no sean tergiversados, disminuidos o restringidos, constituyen puntos de partida que solamente pueden superarse, es el caso de las prestaciones laborales, que representan beneficios de diversa índole, como afirma la doctrina: “Las prestaciones representan beneficios individuales con trascendencia social. Jurídicamente, constituyen derechos de los trabajadores y obligaciones para los empleadores, cuyo incumplimiento genera acciones procesales, esto es, tienen carácter coercitivo”.²⁹

Se comparte la opinión de la referida autora, ya que, por virtud del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones, algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal como el caso del aguinaldo y la bonificación anual. Pero ¿qué sucede si el patrono no cumple con el pago de las prestaciones?, aquí tienen sentido la afirmación de la citada autora, el derecho laboral toma su lado coercitivo para obligar a su eficaz cumplimiento.

²⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 810.

²⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia. **Las prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador**. Pág. 738.



Por ser el derecho laboral un derecho tutelar y protector de los trabajadores, el contrato de trabajo no se limita a las condiciones que las partes hayan pactado directamente, sino que por ley se incorpora una serie de estipulaciones adicionales, para ello deben observar cuidadosamente los plazos para ejercitar sus derechos, de lo contrario prescriben.

Así, pueden darse dos casos en los cuales los trabajadores pueden reclamar sus prestaciones laborales: a) en los casos de despido directo injustificado, los trabajadores tienen 30 días hábiles, según lo dispuesto en el Artículo 260 del Código de Trabajo; y b) en los casos de despido indirecto tienen 20 días hábiles, a partir de que el patrono dio motivo para el despido, según el Artículo 261 del Código de Trabajo, en cuyo caso, a falta de indicación específica del Código de Trabajo, lo que el empleador tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto, lo cual resulta muy difícil de probar.

Cuando se dan estas situaciones surge conflictos laborales, ante esta situación cabe la pregunta ¿Cómo se pueden restablecer los derechos anteriores? Para ello existen los mecanismos de solución de conflictos, el más efectivo es la conciliación, pues como afirma la doctrina: "conciliar es 'componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí'. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes".³⁰

³⁰ De Buen, Néstor. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 220.



También se define la conciliación como: “una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo”.³¹ Este tercero puede ser el inspector de trabajo o el juez de trabajo y previsión social, esto quiere decir que hay conciliación extrajudicial, la que se lleva a cabo en la sección de conciliaciones de la Inspección General de Trabajo; y la conciliación judicial en los tribunales de trabajo y previsión social cuando no se arribó a ningún acuerdo ante la autoridad administrativa.

El trabajador puede reclamar el pago de sus prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo o ante los tribunales de trabajo y previsión social. si es ante la primera dependencia en mención va a depender de dos situaciones: si está vigente la relación laboral o la misma ya cesó.

En el primer caso, debe interponer su denuncia ante la Inspección General de Trabajo para que le asignen un inspector de trabajo del área de visitaduría, sección que pertenece a dicha dependencia y es donde están los inspectores que visitan las empresas para verificar el cumplimiento de la normativa laboral y tienen cita a las partes a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo para arribar a posibles acuerdos, las quejas más comunes son porque no pagan vacaciones, no pagan horas extras, el trabajador no devenga el salario mínimo; también los inspectores en mención realizan operativos para verificar el cumplimiento del pago del aguinaldo y de la bonificación anual, previniendo al patrono que cumpla la obligación.

³¹ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 133.



En el momento de citar puede suceder que el patrono no comparezca, que no lleve la documentación requerida por el inspector o que no quiera pagar, en cuyo caso se procede a citarlo nuevamente, y si no hay arreglo, se agota la vía administrativa, es decir que ya no se puede reclamar nada en la Inspección General de Trabajo, debiendo continuar el reclamo ante los tribunales de trabajo y previsión social.

La segunda situación, es decir cuando el trabajador ya no labora en la empresa, es porque fue despedido o porque el cesó su relación por despido indirecto; en estos casos debe interponer su denuncia ante la Inspección General de Trabajo, la diferencia es que le asignan un inspector de trabajo del área de conciliaciones, que como su nombre lo indica, es una sección de dicha dependencia que se encarga que las partes lleguen a un arreglo, siendo el conciliador el inspector asignado. Si no se llega a ningún arreglo, se da por agotada la vía administrativa y el trabajador debe reclamar sus prestaciones ante los tribunales de trabajo y previsión social.

En esta segunda situación surge el inconveniente de las represalias, porque a los patronos no les agradan las demandas, pero hay que tomar en cuenta que deben cumplir cada uno sus obligaciones laborales; de cualquier manera, siempre van a ver puntos opuestos entre las partes, como afirma la doctrina: “el carácter encontrado de los intereses de trabajadores y patronos, mantiene encendida la flama de la lucha de clases”.³² Esta situación generalmente se da cuando el trabajador reclama de manera directa al patrono las prestaciones que le corresponden y desde ahí comienzan las represalias que es necesario alivianar. Si es ante los tribunales de trabajo y previsión

³² De Buen. **Op. Cit.** Pág. 223.



social, debe interponerse la demanda respectiva, es mejor que sea con auxilio de abogado especialista en derecho laboral porque de lo contrario se corre el riesgo que la misma sea rechazada de plano, ya que en materia laboral hasta los pasantes de los bufetes populares pueden brindar apoyo al trabajador, lo cual no es conveniente por la falta de experiencia y la deficiente asesoría que puedan brindar.

Para finalizar el capítulo, se puede denotar la importancia de las prestaciones laborales porque todo trabajador necesita complementos a su salario, máxime si no devenga más allá del salario mínimo; y la conciliación es el mecanismo esencial para avenir a las partes a que cumplan con la normativa laboral, aunque no es obligatorio, las fórmulas ecuanímes son instrumentos para que se mantenga la armonía en el centro de trabajo y si la relación de trabajo cesó, que sea de buena forma.





CAPÍTULO IV

4. Indemnización por renuncia prevista en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de trabajadores camineros de la república de Guatemala

En el presente capítulo se estudian las funciones y antecedentes del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y vivienda; la Dirección General de Caminos; el sindicato de trabajadores camineros; el pacto colectivo de condiciones de trabajo de dicha institución con los trabajadores camineros y su importancia; análisis de la indemnización en general; la indemnización por renuncia prevista en el pacto colectivo en mención, su errónea interpretación, aplicación y la vulneración a los derechos humanos laborales; y la reivindicación de los mismos.

4.1. Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda

“El Ministerio de Comunicaciones fue creado un 24 de agosto del año 1871, con el nombre de Ministerio de Fomento, mediante Decreto Número 14; posteriormente el 17 de agosto de 1999, el CIV se reglamenta con el Acuerdo Gubernativo 520-99, convirtiéndolo en el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Durante más de un centenar de ha llevado desarrollo a diferentes regiones. Asimismo, el CIV tiene a su cargo la construcción y remodelación de la infraestructura de edificios educativos, gubernamentales y actualmente trabaja en la construcción de la cárcel de

Pavón I y II. A lo largo de estos 136 años, la infraestructura vial, edificios y viviendas de Guatemala se han visto amenazadas por desastres naturales, como el terremoto de 1976, el huracán Mitch en el 2002 y la tormenta tropical Stan en el 2006; este último puso de manifiesto nuestra entrega y espíritu de servicio en la restauración de la viabilidad del país en tan sólo 72 horas. Todo esto posible gracias a miles de guatemaltecos y guatemaltecas que han entregado su experiencia y amor por Guatemala para construir una gran nación”.³³Se puede apreciar que la fundación del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda es muy antigua, de hecho se implementó en la época en que no existían muchos vehículos, permitiendo de esta manera cumplir eficazmente sus funciones.

Actualmente el CIV se estructura de la siguiente manera: el ministro de comunicaciones, infraestructura y vivienda quien es la máxima autoridad y el funcionario de más alta jerarquía dentro de la entidad. Cuenta con cinco viceministerios que son: 1) el viceministerio de infraestructura; a) el cual tiene a su cargo la Dirección General de Caminos; b) unidad ejecutora de conservación vial –COVIAL-; c) el fondo social de solidaridad; d) la unidad de concesiones y desincorporaciones; y, e) Registro de precalificados de obras. 2) Viceministro de administración y finanzas y tiene a su cargo: a) unidad de administración financiera; b) unidad sectorial de planificación; c) unidad de recursos humanos; d) secretaría administrativa; e) unidad de información pública; f) unidad de tecnologías de la información; y g) unidad de coordinación de administración y finanzas. 3) Viceministerio de transporte y telecomunicaciones, que

³³ <http://www.civ.gob.gt/web/guest/146> (Consultado: 9 de abril de 2018).



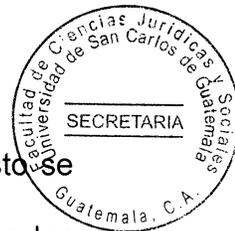
tiene a su cargo: a) dirección general de transportes; b) instituto nacional de vulcanología, meteorología e hidrología –INSIVUMEH-; c) dirección general de protección y seguridad vial –PROVIAL-; d) fondo para el desarrollo de la telefonía; y, e) unidad de control y supervisión de cable; e) ferrocarriles de Guatemala –FEGUA-. 4). Viceministerio de vivienda, que tiene a su cargo: a) unidad de construcción de edificios del Estado; b) fondo para la vivienda –FOPAVI-; y c) unidad para el desarrollo de la vivienda popular –UDEVIPO-. Y 5) Viceministerio de comunicaciones, puertos y aeropuertos, que tiene a su cargo: a) dirección general de radiodifusión y televisión nacional; b) dirección general de correos y telégrafos; c) dirección general de aeronáutica civil; d) empresa portuaria Santo Tomás de Castilla; e) Empresa Portuaria Quetzal; f) Empresa Portuaria Champerico; g) empresa guatemalteca de telecomunicaciones –TELGUA-; y, h) comisión portuaria nacional.

4.1.1. Funciones

Generalmente cuando se oye hablar del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, se asocia con la construcción de carreteras, pero esto es tan solo algunas de las funciones, ya que posee otras. El Artículo 30 de la Ley del Organismo Ejecutivo norma: “Al Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda le corresponde formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico aplicable al establecimiento, mantenimiento y desarrollo de los sistemas de comunicaciones y transporte del país; al uso y aprovechamiento de las frecuencias radioeléctricas y del espacio aéreo; a la obra pública; a los servicios de información de meteorología, vulcanología, sismología e hidrología...”.



a) Administrar en forma descentralizada y subsidiaria o contratar la provisión de los servicios de diseño, construcción, rehabilitación, mantenimiento y supervisión de las obras públicas e infraestructura a su cargo. b) Proponer al Organismo Ejecutivo las normas técnicas relativas a las obras públicas, para lo cual deberá coordinarse con los otros Ministerios correspondientes. c) Financiar subsidiariamente el diseño, construcción, rehabilitación y mantenimiento de las obras públicas. d) Crear y participar en la administración o contratación de los mecanismos financieros para la construcción, rehabilitación y mantenimiento de las obras públicas. e) Proponer para su aprobación y ejecutar los instrumentos normativos de los sistemas de transporte terrestre, fluvial, marítimo y aéreo, así como de las frecuencias radiales y televisivas, de telecomunicaciones, correos y telégrafos, velando por su pronta, estricta y eficiente aplicación. f) Administrar descentralizadamente lo relativo al aprovechamiento y explotación del espectro radioelectrónico. g) Velar por que se presten en forma descentralizada los servicios de información de meteorología, vulcanología, sismología e hidrología. h) Administrar la contratación, concesión y otras formas descentralizadas de prestación de los servicios públicos a su cargo y supervisar su ejecución. i) Ejercer la autoridad portuaria y aeroportuaria nacional. j) Ejercer la rectoría del sector público a cargo de la ejecución del régimen jurídico relativo a la vivienda y asentamientos humanos, y administrar en forma descentralizada los mecanismos financieros del sector público para propiciar el desarrollo habitacional del país. k) Formular la política nacional de vivienda y asentamientos humanos y evaluar y supervisar su ejecución, dentro del marco de las leyes aplicables. l) Coordinar las acciones de las instituciones públicas que desarrollen programas y proyectos de vivienda y asentamientos humanos”.



Actualmente el ministerio en referencia no cumple a cabalidad sus funciones, esto se debe a la corrupción imperante en Guatemala, así como la falta de voluntad de las autoridades que integran el mismo, quienes únicamente velan por sus intereses más no así por el bien común; esta situación se evidencia con la red deficiente de carreteras de Guatemala, que si bien es cierto, la mayoría están asfaltadas, tienen mal estado, vedándole a la población el derecho a la libre locomoción.

4.2. Dirección General de Caminos

El 28 de mayo de 1920 nace, la Dirección General de Caminos, por el histórico decreto referido textualmente al inicio de esta sección. Su primer director iba a ser el coronel Luis Cobos Batres. Pasados los primeros tiempos de Caminos, una vez que se produjo el golpe de Estado que hizo subir a la presidencia al general José María Orellana, llegó una época en que se empezaron a construir caminos con bases más técnicas. Por aquel entonces se formalizó la separación de las actividades de caminos de la Dirección General de Obras Públicas y se creó la actual Dirección General de Caminos, la cual en el año 1923 comenzó a depender del Ministerio de Agricultura.

Durante las administraciones de los generales Orellana y Chacón el impulso dado a los trabajadores de carreteras fue bastante importante, sobre todo teniendo en cuenta la inexistencia de transportes, maquinaria y talleres. Los elementos de trabajo eran, por entonces, la piocha, el azadón, la barreta y la carretilla de mano.



A pesar de esta escasez de elementos mecánicos, se trabajó en 2,500 kilómetros de caminos y se comenzó a construir con macadam. Más adelante, ya durante la dictadura del general Jorge Ubico, se amplió la red vial, se construyeron caminos nuevos y se comenzó a asfaltar las carreteras. Gran aficionado a promover la obra pública, Ubico también ordenó construir un número bastante elevado de puentes de hierro, concreto y mampostería, y tener el cuidado de realizar buena labor de mantenimiento de carreteras”.³⁴

La Dirección General de Caminos data de la época de los años 20 del siglo XX, período en el cual se empezó a poblar la ciudad de Guatemala y el país en general, con caminos de terracería, se dificultada llegar a los lugares más lejanos, es por ello que esta dirección sirvió de beneficio desde su creación para garantizar un adecuado desplazamiento a toda la población del país de las áreas urbanas y rurales.

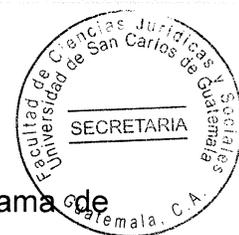
4.2.1. Funciones

De conformidad con el Artículo 8, del Acuerdo Gubernativo Número 520-99, de fecha 29 de junio de 1999, publicado en el diario de Centro América el 16 de agosto de 1999, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, las funciones de la Dirección General de Caminos son: a) Realizar, mantener, actualizar y ejecutar planes regionales de construcción, rehabilitación, mejoramiento y mantenimiento de carreteras y obras conexas de acuerdo a los programas correspondientes y políticas establecidas por el Ministerio del Ramo; b)

³⁴ <http://www.caminos.gob.gt/quienes-somos.html#quienessomos> (consultado: 9 de abril de 2018).



Evaluar las necesidades nacionales de la infraestructura de transporte por carretera coordinadamente con las demás dependencias del Estado que tengan relación con el sector transporte, aplicando criterios económicos y técnicos que le permitan establecer prioridades dentro de sus programas de ejecución; c) Mantener las carreteras en óptimas condiciones de transitabilidad en toda época del año y proporcionar el mantenimiento adecuado a los puentes de la red vial del país que estén bajo su responsabilidad; d) Estudiar, analizar y evaluar las solicitudes de proyectos de construcción, rehabilitación y mejoramiento de caminos, puentes y obras conexas para considerar la posibilidad de su inclusión en programas de inversión social; e) Ejecutar las obras de infraestructura vial de interés colectivo, de acuerdo con los planes que promuevan el desarrollo y el aprovechamiento racional de los recursos del país, para el bienestar de la población; f) Ejecutar en forma inmediata las actividades tendientes a subsanar los problemas viales, ocasionados por emergencias y catástrofes nacionales; g) Por delegación del Ministerio del Ramo, suscribir contratos de supervisión, construcción, rehabilitación y mejoramiento de obras de infraestructura vial, así como servicios, verificando que el contenido de los mismos favorezca al Estado y que dichos instrumentos contractuales cumplan con los requerimientos que para el efecto establecen las leyes; h) Realizar y aprobar cuando corresponda estudios de factibilidad técnicos, económicos, ambientales y de ingeniería de detalle; i) Formular el presupuesto de la institución, velando porque la ejecución del mismo se realice de conformidad con las normas presupuestarias y la legislación vigente en materia fiscal; y, j) Ejecutar el control de pesos y dimensiones de vehículos automotores”.

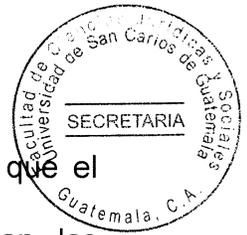


Como se puede apreciar, la Dirección General de Caminos tienen una gama de funciones de suma importancia sobre todo en lo que respecta al mantenimiento de las carreteras y puentes en buen estado, llama la atención también que el CIV le delega la función de suscribir contratos administrativos para el mejoramiento de los caminos, siempre que se siga el procedimiento de licitación y cotización establecido en la Ley de Contrataciones del Estado, lo cual es de suma importancia para evitar anomalías y llevar a cabo de manera adecuada sus funciones.

4.3. Sindicato de Trabajadores Camineros

Se encuentra actualmente afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala -FENASTEG-; la estructura interna es: el secretario general, secretario de conflictos, secretario de propaganda, secretario de actas y correspondencia, secretario de finanzas, secretario de asuntos internacionales, secretario de la mujer, el secretario general es Alberto Villar Anleu; la dirección es la 10ª avenida A 5-40 zona 1, ciudad de Guatemala. Se consolida con la apertura democrática de los años 1988 en donde se promulga la Ley de Sindicalización de los Trabajadores del Estado y eso permite organizarse a todo el sector público de trabajadores.

El objetivo de la constitución del sindicato y de la federación es para fortalecer el sindicalismo, el cual se define como: "La teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas



asociaciones profesionales”.³⁵ El autor citado es certero en su afirmación, ya que el sindicalismo no es más que la forma en que se estructuran y funcionan las organizaciones sindicales y los fines que persiguen que es velar por los intereses de los trabajadores, fortalecer la libertad sindical y evitar los abusos de los patronos contra la clase trabajadora y la desobediencia de las leyes de trabajo y previsión social.

4.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo de los trabajadores camineros y la Dirección General de Caminos

Dicho pacto fue negociado con fecha 16 de noviembre del año 2011, habiendo comparecido por parte de la Dirección General de Caminos: Alma Liseth Juárez López, Miguel Ángel Castellanos Osoy y Julio Barrios Mirón; y por parte del Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala: Víctor Hugo López España, Héctor Efraín López Zárate y Sandra Marisol Melgar Mancilla. Dicho pacto está estructurado de la siguiente manera: Capítulo I, disposiciones generales; capítulo II, acción sindical; capítulo III, condiciones generales de trabajo; capítulo IV, régimen disciplinario; capítulo V, régimen de ascensos; capítulo VI, seguridad e higiene; capítulo VII, condiciones laborales; capítulo VIII, régimen económico; capítulo IX, régimen social, cultural y deportivo; capítulo X, disposiciones finales.

Consta de 88 Artículos nominales. Mediante Resolución Número 206-2011, de fecha 22 de noviembre del año 2011 el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aprueba el pacto colectivo y ordena su homologación.

³⁵ López Larrave, Mario. **Breve etapa del sindicalismo en Guatemala**. Pág. 20.



Mediante Dictamen Número 254-2011, de fecha 22 de noviembre de 2011, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, homologó el pacto colectivo de condiciones de Trabajo suscrito por el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala -STC- y el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, a través de la Dirección General de Caminos.

La importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo en referencia radica en que se protegen los derechos laborales para los trabajadores de la Dirección General de Caminos y del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Aunado a ello, la Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligatoriedad de pagar indemnización para los trabajadores del Estado cuando son despedidos sin causa justificada o por despido indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, sin que exceda de diez meses de salario.

Como afirma la doctrina: “La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la



promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores”.³⁶

La doctrina, sin lugar a dudas, establece la importancia de la negociación colectiva; sin embargo el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala, reconoce tanto la indemnización por renuncia, misma que no establece un límite específico en cuanto al plazo máximo de los años laborados, por lo cual se debe de interpretar favorablemente al trabajador como un plazo indefinido, en virtud de que dicho pacto constituye ley profesional entre las partes.

4.5. La importancia de la indemnización

La doctrina la define como: “el derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores”.³⁷ Muy pocos mencionan la terminación ilegal del contrato de trabajo, pues a menudo se confunde con la terminación sin justa causa. La terminación ilegal solamente se da en los casos de inamovilidad que regula el Código de Trabajo como los trabajadores que están formando un sindicato, los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato o

³⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva** <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-es/index.htm> (consultado: 19 de abril de 2018).

³⁷ Quisbert, Ermo. **La indemnización**. Pág. 1.



cuando está emplazada la entidad. En estos casos lo que procede es la reincorporación a los puestos de trabajo en las mismas condiciones.

Los casos de despido directo con justa causa, sin justa causa o despido indirecto no son ilegales, porque, así como el patrono tiene derecho de contratar, también tiene el derecho de despedir, pero produce el efecto de pagar indemnización. En la doctrina existe el criterio que: “El ejercicio del derecho de despedir por parte del empleador, debe tener un motivo legítimo ya que, en caso contrario, implica un abuso que expondría al mismo a resolver un despido sin justa causa y por consiguiente la condena por daños y perjuicios”.³⁸ La indemnización no puede tomarse como una prestación laboral, sino como el pago de daños y perjuicios por haberle alterado su estabilidad al trabajador.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que 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) título de daños y perjuicios, los

³⁸ Franco. **Op. Cit.** Pág. 302.



salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales”. El termino indemnización es propio del derecho civil y de éste lo toma el derecho laboral, conlleva la idea de un daño causado y la reparación de este. Un trabajador que recibe su salario al fin de mes ajusta su vida en torno al mismo. Si un día se le notifica que esta despedido, no sólo se le estará alterando su estabilidad, sino que además se le está causando un daño económico y psicológico. Ese daño debe repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización.

Según la doctrina: “Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador para el trabajo que venía desempeñando. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y él de su familia, esta fuente de ingresos es su salario, el cual si se ve privado de él no tiene para la subsistencia de él y de su familia”.³⁹

La terminación de la relación laboral produce una fricción entre patrono y trabajador, que, en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de la Inspección General de Trabajo o la de los tribunales de trabajo y previsión social. Se puede establecer que algunas de las causas que dan por terminado el contrato individual de trabajo son muy subjetivas en la medida en que la ley las señalas de una forma general, tal es el caso del trabajador que no cumple sus labores o que no se presente a trabajar sin excusa durante el plazo establecido.

³⁹ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 139.

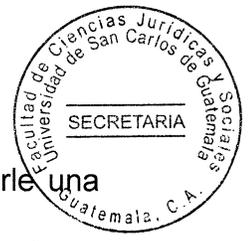


El Código de Trabajo no es preciso en definir en qué circunstancias una actitud se puede considerar justa causa. Lo importante es tener presente la tutelaridad del trabajador en defensa de una ilegalidad al terminar el contrato individual de trabajo o la relación laboral.

Se pudo observar la importancia que revisten las prestaciones laborales, pues todo trabajador tiene el derecho de percibir otros ingresos adicionales al salario, pues son complementos para cubrir sus necesidades. Mientras que la indemnización no puede considerarse como prestación laboral ya que es un castigo para el patrono por despedir al trabajador sin justa causa, pues la ley prevé que el trabajador estará desempleado un tiempo y por tal motivo se obliga a otorgar cierta cantidad de dinero para que pueda subsistir mientras encuentra nuevo trabajo.

4.6. La indemnización por renuncia prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo de los trabajadores camineros

Si bien es cierto la indemnización solamente procede en casos de despido indirecto y despido sin justa causa, cuando un sindicato y la autoridad nominadora negocian y suscriben un pacto colectivo, este contienen mejoras a los trabajadores antes, durante y después de la relación funcional, en especial en lo que respecta a la indemnización, es así que la doctrina reconoce dos tipos de indemnización: “La legal, el empleador que al terminar un contrato laboral indefinido, en donde el trabajador estuvo un año o más, por las causales de necesidades de la empresa o desahucio, está obligado por la ley a pagar al trabajador lo equivalente a treinta días de la última remuneración mensual

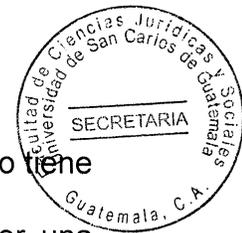


devengada; y la voluntaria, por la mera liberalidad, el empleador puede otorgarle una indemnización, mayor a la legal, al trabajador que cesas sus funciones en el puesto de trabajo”.⁴⁰

El Artículo 64 del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Ministerio Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda y el sindicato de trabajadores camineros establece: “Indemnización por renuncia. La Dirección reconoce el derecho de otorgar a los trabajadores que renuncien y que tengan por lo menos cinco años de servicios, siempre y cuando no exista causal de despido en su contra, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados. En caso de fallecimiento del trabajador que haya adquirido el derecho a que se refiere este Artículo, las partes acuerdan que el beneficiario nombrado por el titular en el formulario de renuncia respectivo adquirirá la titularidad para el pago de la prestación acá establecida”.

De la transcripción de la citada norma, se puede inferir que es una indemnización voluntaria, lo cual es congruente con lo afirmado por la doctrina, desde este momento se le está garantizando al trabajador del CIV garantías superiores a las que establece la legislación laboral, porque hay que recordar que en derecho del trabajo no existe la jerarquía normativa, sino que se aplica lo que más le favorezca al trabajador.

⁴⁰ Núñez Véjar, Andrea Alejandra y Felipe Ignacio Castillo Latournerie. **La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral**. Pág. 37.



La norma citada tiene superioridad sobre otras por el hecho que el pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, como afirma la doctrina: “es una forma de obtener una fuerza impositiva y porque es una forma extensiva, es decir, es de obligatoriedad para las partes que no suscribieron, pero se extiende a los demás trabajadores de la empresa que no lo hayan suscrito por no estar sindicalizados”.⁴¹

Si el pacto colectivo posee el carácter de ley profesional, significa que tiene prevalencia sobre cualquier norma constitucional, ordinaria o reglamentaria siempre que estas contengan disposiciones menos beneficiosas para los trabajadores, como el caso de la Ley de Servicio Civil, la cual en el Artículo 61 numeral 7, norma: “A las personas que ingresaron a la administración pública a través del servicio por oposición, tienen derecho de recibir indemnización cuando fueren despedidos de manera injustificada o bien por supresión del puesto respectivo”.

La norma en referencia claramente indica que únicamente se indemnizará solo si el trabajador cesó la relación funcional mediante despido injustificado o despido indirecto, pero no por renuncia, esto no quiere decir que otra norma no establezca dicha posibilidad, como es el caso del pacto colectivo de la Dirección General de Caminos que prevé que en caso de renuncia también se debe indemnizarse. Entonces cabe la pregunta ¿Por qué al trabajador sólo se le indemnizan hasta diez meses de salario, equivalente a un mes de pago por año sin que exceda de diez meses; cuando el trabajador ha laborado más de diez años?

⁴¹ Vásquez. **Op. Cit.** Pág. 120.



Para responder a la interrogante es necesario conocer el principio de *indubio pro operario*. En este sentido afirma la doctrina que: “Una manifestación del principio protector sería la regla hermenéutica *in dubio pro operario*. El principio se eclipsa en la práctica judicial y luce cada vez menos en la teoría. El principio entró en crisis desde hace más de años y se le considera impropio de una disciplina que ha superado ya su momento inicial, se afirma su incompatibilidad con la imparcialidad del verdadero juez del trabajo. Se exige que exista un caso de verdadera duda sobre el alcance de un precepto jurídico aplicable: se considera contrario a la igualdad que garantizan las constituciones”.⁴²

De la afirmación del referido autor se pueden extraer dos cuestiones fundamentales: por una parte, que el *in dubio pro operario* es una de las reglas del principio protector; y por el otro lado, que es una regla que solamente sirve para interpretar las normas laborales, por lo tanto solamente lo puede utilizar el juez de trabajo y previsión social. Llama la atención también que el referido autor le resta importancia a esta regla interpretativa, pues él asevera que en el pasado tenía más aplicación, pero que no es adecuado en el momento histórico en que se encuentra el derecho laboral, porque ya superó su momento histórico, cuestión que no se comparte porque, a criterio personal, el derecho del trabajo sigue en crisis.

Esta crisis se denota dentro del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda al momento que un servidor público renuncia a su puesto de trabajo porque la

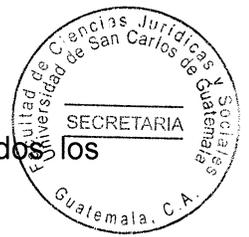
⁴² Munita Luco, Enrique. **EL principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral.** Pág. 87.



compensación económica que la autoridad nominadora le abona al empleado público por haber renunciado, se interpreta de manera general con lo que establece la Ley de Servicio Civil, posiblemente porque el pacto colectivo no establece expresamente que la indemnización sea por tiempo indefinido; es ahí donde el juez de trabajo y previsión social, al momento de resolver la petición del trabajador debe hacer uso del principio *in dubio pro operario* y en base a este establecer el pago del total de años laborados sin aplicar la regla general de los 10 meses máximo.

En la regla del *indubio pro operario*, cuando la interpretación aislada de un precepto favorezca a un trabajador, pero perjudique a la mayoría de sus iguales, hay que inclinarse por el interés general. Este principio debe entenderse como la norma más favorable para la clase trabajadora en su conjunto.

Otros factores que influyen en la falta de pago de la indemnización de los servidores públicos del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, cuando renuncian a su puesto de trabajo es por falta de voluntad por parte del sindicato de trabajadores camineros de velar por el adecuado cumplimiento del pacto colectivo; más pareciera que se trata de un sindicato amarillo que solo vela por los intereses de la autoridad nominadora, ya que los trabajadores se afilian al sindicato para percibir beneficios como la inamovilidad, descansos adicionales y otros beneficios que conlleva ingresar a estas organizaciones, pero se vulneran los principios del derecho colectivo del derecho del trabajo de libertad sindical y negociación colectiva y actualmente los sindicatos han perdido la visión y la misión para la que fueron creados, porque



solamente velan por los intereses de sus afiliados, más no así por el de todos los servidores públicos de la entidad en mención.

4.7. Reivindicación del derecho humano de los servidores públicos del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda

Así, los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Ambas justificaciones se apoyan en la fundamentación axiológica y antropológica respectivamente, permitiendo que el trabajador actúe de forma autónoma y asegurando su supervivencia, sin sufrir un daño o perjuicio grave por trabajar, así como resaltando la centralidad del individuo en el mundo del trabajo”.⁴³

Los derechos humanos laborales de todo trabajador según la doctrina son: “a) Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio; b) Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido; c) Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación; d) la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; y, e) la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.”⁴⁴

⁴³ Canessa Montejo, Miguel. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Pág. 20.

⁴⁴ **Ibíd.** Pág. 23.



Con la errónea interpretación del pacto colectivo de condiciones de trabajo se vulneran los derechos de los servidores públicos de la Dirección General de Caminos porque existe una evidente discriminación y desigualdad por parte de la autoridad nominadora para que los servidores públicos que han laborado por más de 10 años en la institución, evidenciándose una completa vulneración a las garantías mínimas, la libertad sindical y la negociación colectiva, siendo estos últimos, derechos fundamentales que deben restablecerse para cumplir con las disposiciones del Convenio 87 y el Convenio 98, de la Organización Internacional del Trabajo, respectivamente, y que el sindicato de trabajadores camineros adopte una ideología de color rojo, esto en atención a la clasificación de los sindicatos, recordando que el sindicato rojo es el que vela por los beneficios no solo de los afiliados al sindicato sino también de toda la institución.

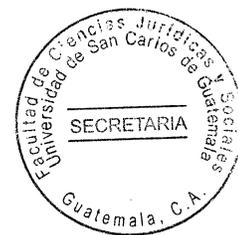
La finalidad del sindicato de trabajadores camineros, así como la negociación del pacto colectivo es otorgar a los servidores públicos una defensa contra la preponderancia de la autoridad nominadora y velar por esta situación no suceda, pero pareciera que el sindicato de trabajadores camineros está de adorno en la Dirección General de Caminos porque no se pronuncia contra la errónea interpretación del pacto colectivo, más pareciera que es un sindicato amarillo que vela por los intereses patronales.

Para la aplicación de las normas laborales debe tomarse en cuenta la norma más favorable al trabajador, principio establecido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que las normas laborales deben interpretarse en el sentido más favorable al trabajador. Aunado a esta norma es menester hacer mención a lo regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo



que preceptúa que: “Para los efectos de interpretar debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”. El derecho del trabajo no es un derecho de excepción, que sanciona privilegios, sino que constituye un derecho especial, que se distingue del derecho común porque mientras este supone la igualdad de las partes, el otro, por lo contrario, presupone una situación de desigualdad, que tiende a corregirse mediante otras desigualdades.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema radica en que los servidores públicos que prestaron sus servicios durante más de diez años en la Dirección General de Caminos, dependencia del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, al momento de reclamar el pago de su indemnización, mediante el cese de la relación funcional por renuncia, únicamente se les hace efectiva la misma con el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados en el ministerio en mención, basándose en lo que prescribe el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, vulnerándose, restringiéndose, tergiversándose y desconociéndose de esta manera los derechos mínimos e irrenunciables que les corresponden.

La situación es perjudicial para los servidores públicos, del ministerio en referencia, porque sufren un detrimento económico debido a que la indemnización que debiera otorgarse se pierde; a pesar que existe el Sindicato de Trabajadores Camineros y por ende, el pacto colectivo de condiciones de trabajo que los rige y la aplicación de este es nula.

Por lo expuesto, el Sindicato de Trabajadores Camineros y la Dirección General de Caminos, deben suscribir un nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo en el cual se establezca taxativamente que la indemnización por renuncia se va pagar de acuerdo al tiempo laborado, aunque exceda de 10 años, así como unificar criterios en los tribunales de trabajo y previsión social para que los jueces del ramo concedan la



petición del trabajador que reclama la indemnización y así cumplir con una verdadera
justicia social imperante en materia laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª ed.; Guatemala: Ed. Vile, 2008.
- CABABELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 19ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 4 vol.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL., 1988.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. 1ª ed.; El Salvador: Ed. Talleres gráficos UCA, 2010.
- DE BUEN, Néstor. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 1997
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª.m ed.;revisada,Guatemala: Ed. Formatec, 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo** 1ª. ed.; Madrid, España: Ed. Impresos y Revistas, S.A.,1993.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2007.
- Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). **Manual de derechos y obligaciones laborales en honduras**. 4ª ed.; Honduras. Ed. San José, 2006.
- GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. 7ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2017.
- <http://www.caminos.gob.gt/quienes-somos.html#quienessomos> (consultado: 9 de abril de 2018).
- <http://www.civ.gob.gt/quienes-somos.html#quienessomos> (Consultado: 9 de abril de 2018).
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 1997.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve etapa del sindicalismo en Guatemala. 3ª ed.**, Guatemala: Ed. Universitaria, 2008.

MUNITA LUCO, Enrique. **EL principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. 1ª ed.**; Chile: (s.E.), 2014.

NÚÑEZ VÉJAR, Andrea Alejandra y Felipe Ignacio Castillo Latournerie. **La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral.** Universidad de Chile facultad de derecho, Chile: 2015.

Organización Internacional del Trabajo. **Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**[http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-es/index.htm)(consultado: 19 de abril de 2018).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 2ª. ed.**; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1987.

QUISBERT, Ermo. **La indemnización. 1ª ed.**; Bolivia: E. Universidad de la república de Bolivia, 2000.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral. 1ª ed.**; México: Ed. Red tercer milenio, 2012.

VÁSQUEZ MÉRIDA, Olga Elizabeth y Héctor Fernando Figueroa Orellana. **Fase pública derecho laboral. 1ª ed.**; Guatemala: Ed. Foto publicaciones, 2018

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social. 2t.; 4ª. ed.**; Buenos Aires, Argentina: Ed.Heliasta SRL, 1988.

Legislación:

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

Convenio sobre la Protección al Derecho de Sindicación. Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, Número 131. Organización Internacional del Trabajo, 1970.



Código de Trabajo, Decreto 330. Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Ley de servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

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

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo, Acuerdo Gubernativo Número 346. Presidente de la República de Guatemala, 1960.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Acuerdo Gubernativo Número 520-99 del Presidente de la República, 1999.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda a través de la Dirección General de Caminos y el Sindicato de Trabajadores Camineros de la República de Guatemala, 2011.

Salarios Mínimos. Acuerdo Gubernativo Número 297-2017 del Presidente de la República de Guatemala, 2017.